

KOMMUNALPOLITIK

3/2003

Forum

Grüne/Alternative in den Räten NRW e.V. · Jahrgang 9 · Heft 3 · Juni/Juli · ISSN 1616-4806

Geschlechterdemokratie

Sex & Gender

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Kabuki ist das japanische Volkstheater, das um Trivialstoffe und sehr oft um das Verhältnis der Geschlechter geht. Tabuki wurde im 17. Jahrhundert von Tempeltänzerinnen entwickelt und erfreute sich schnell großer Beliebtheit – wegen seiner Anzüglichkeiten und dem Witz, mit dem die Kritik an der bestehenden Gesellschaftsordnung angegangen wurde. Bereits kurz nach seiner Entstehung wurde es wegen „Unsittlichkeit“ verboten – um bald darauf erneut zugelassen zu werden, unter der Voraussetzung, dass alle Rollen, auch die der Frauen, von Männern gespielt werden.

„So entwickelte sich der Kabuki zur Darstellung einer von Männern inszenierten Weiblichkeit. Die Onnagata, die männlichen Darsteller der Frauengestalten, gelten als große Künstler. Sie sind ‚professionelle Frauen‘, die beruflich das Frau-Sein ausüben. Ein Frau-Sein, wie es nur in der Phantasie existiert: prototypisch und karikatural. Aber dieses Frau-Sein wird für ‚echter‘ gehalten als das der wirklichen Frauen. ‚Niemand kann das Wesen und die Schönheit der Frauen so erfassen wie wir, die Onnagata‘, sagt Nakamura Utaemon VI, der berühmteste der heute lebenden Frauendarsteller des Kabuki. Vor allem Frauen können es nicht, sagt er. ‚Niemals. Was wissen die denn schon davon.‘“¹

Hoppla! So war das nicht gemeint mit dem Gender. Die Redakteurin erspart sich an dieser Stelle jeden weiteren Kommentar, verweist auf die versierteren Positionen der Autorinnen und Autoren in diesem Heft und wünscht dabei anregende Lektüre.

Dunja Briese
– Redaktion –

Anmerkung 1: Christina von Braun: Nicht Ich. Logik, Lüge, Libido. FfM, 1994

In dieser Ausgabe:

GAR aktuell

Städte sind Zukunft	3
Grüne BürgermeisterInnen im Dialog	4

forum

Geschlechterdemokratie: Sex & Gender	5
Gender Mainstreaming als nachhaltige Veränderungsstrategie	6
Gender Budgeting: Jetzt die Chance ergreifen	10
Hartz Infarkt	13
Gender-Trouble in Szene gesetzt	16
Gender Mainstreaming auf der Agenda!	18

thema

Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe	20
Die Gemeindefinanzreform muss jetzt gelingen	21
RVR: Durchbruch für die Kommunen	22
RVR: Innovationen bleiben auf der Strecke	23
Generationengerechte Finanzierung von Beamtenpensionen	24
Kultur auf Eis	26

personalia

Judith Hasselmann	25
-------------------------	----

service/info

Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt	27
Gender Mainstreaming in den Kommunen	28
Der Gewalt Paroli bieten: Das Gewaltschutzgesetz	29

rezensionen

.....	30
-------	----

GARnet	31
---------------------	----

Impressum:

Herausgeber: Grüne/Alternative in den Räten NRW e.V.
Jahnstr. 52
40215 Düsseldorf
Fon: 0211/38476-0
Fax: 0211/38476-19

ISSN 1616-4806

E-mail: info@gar-nrw.de

Redaktion und V.i.S.d.P.: Dunja Briese (38476-14)

Redaktionelle Mitarbeit: Ilona Schmitz (-15), Volker Wilke (-13)

Gestaltung: Pascal Bruns, Roland Lang

Titel: Roland Lang
Abbildungen: Gironimo (S. 15, 17), Roland Lang (S. 5,9)
Volker Wilke (S. 3)

Druck: TIAMATdruck GmbH, Düsseldorf

Auflage: 1.100

Erscheinungsweise: zweimonatlich, 5 Ausgaben p. a.

Preis: Einzelheft: 3,90 €; Jahresabo: 18,40 €

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Die Redaktion behält sich vor, Beiträge in gekürzter Form abzdrukken.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe ist der 25.08.2003.

„Ich wünsche allen Damen und Herren volle Kassen und ein langes Leben.“ Xavier Naidoo von der Popgruppe „Söhne Mannheims“ weiß, worauf es bei der 32. Hauptversammlung des Deutschen Städtetags ankommt. Der Popstar brachte die gut 900 Honoratioren aus 235 Städten mit einer gesungenen Liebeserklärung an die Kurpfalzmetropole Mannheim in Stimmung, bevor Bundespräsident Johannes Rau in seiner Eröffnungsrede überraschend deutliche Worte für die desolante Finanzausstattung der Städte fand.

Armut der Städte bedroht die demokratische Ordnung

Während Kanzler Schröder noch vor zwei Jahren in Leipzig von den „reichen Verwandten“ sprach, beschlich Rau beim Blick auf die Lage von Städten und Gemeinden eine gewisse Melancholie: Die meisten Kommunen wären finanziell überlastet, ihre Einnahmequellen stocken, einige drohen zu versiegen. Der Spielraum für freiwillige Leistungen und notwendige Investitionen fehle: Von Schlaglöchern zerstörte Straßen, Schulen am Rande der Baufähigkeit und Bibliotheken, die geschlossen werden müssen, wären nur einige Beispiele für den Verfall der kommunalen Infrastruktur, die den BürgerInnen signalisieren: „Mit uns geht's bergab. Öffentliche Einrichtungen sind uns nichts mehr wert.“ Deutliche Worte fand der Bundespräsident und ehemalige Oberbürgermeister von Wuppertal auch im Hinblick auf den Aufgabenzuwachs der Kommunen: „Die Verschiebebahnhöfe, auf denen der Bund und die Länder Lasten auf die Gemeinden zurollen lassen, gehören stillgelegt.“ Wohlwissend, dass Bund und Länder im Gesetzgebungsverfahren das Sagen haben, stellte sich Rau damit auf die Seite des ‚Parlaments‘ der Städte.

In bezug auf die Gemeindefinanzreform ist die Forderung des Städtetags eindeutig. Eine Modernisierung der Gewerbesteuer soll in Zukunft auch Freiberufler zu Gewerbesteuerzahlern machen. Die Zuwendung an die Kommunen kann dann von der Einkommenssteuerschuld abgesetzt werden. Dieses sogenannte NRW-Modell wird von den kommunalen Spitzenverbände seit einem Jahr in der Gemeindefinanzkommission verfolgt. Bisher jedoch konnte keine Einigung mit den Vertretern der Industrie (BDI-Modell) hergestellt werden, die eine Abschaffung der Gewerbesteuer und stattdessen He-



besatzrechte auf Einkommens- und Körperschaftsteuer fordern. Diese Kontroverse schürte der baden-württembergische Ministerpräsident Teufel, der das BDI-Modell, trotz vernehmlichem Grummeln im Saal, verteidigte. Bei der Parteikollegin und Präsidentin Roth schrillten die Alarmglocken. Sie konterte spontan: „Die Länder müssten im Bundesrat den Vorstellungen des Städtetags zustimmen.“ Auf diesen Einwand folgte eine erregte Diskussion – überraschend für die Hauptversammlung, die sich sonst durch staubtrockene konsensuale Regularien wühlt.

Ohne weitere Diskussion und einstimmig wurde die Resolution verabschiedet: „Gewerbsteuer jetzt modernisieren und eigenes Leistungsrecht für Langzeitarbeitslose sofort einführen!“ Ohne Gegenstimme passierte auch das Leitbild „Stadt der Zukunft“, als Abschluss des Projekts des deutschen Städtetags „Zukunft der Stadt – Stadt der Zukunft? Dialog über Demokratie und Selbstverwaltung in den Städten“. Die dem Leitbild beigefügten Strategien zur Umsetzung sollen die Grundlage für einen verstetigten Diskussionsprozess in den Städten bilden.

Traditionell richten die Fraktionen am ersten Abend eine kleine Veranstaltung aus. Dafür einen Dank an die Mannheimer Grünen und die GAR-BaWü, die einen Ort der Ruhe schafften und eine Diskussion in kleiner Runde ermöglichten, an der auch Reinhard Bütikofer und der kommunalpolitische Referent der Bundestagsfraktion rege Anteil nahmen.

Gastgeber der nächsten Hauptversammlung 2005 ist Berlin.

Volker Wilke

*Vertreter/innen
in Präsidium und
Hauptausschuss des
Deutschen Städtetag
(v.l.n.r.):*

*Horst Burghardt
Hauptausschuss/
Bürgermeister in
Friedrichdorf*

*Dr. Dieter Salomon
Präsidium/Oberbürger-
meister Stadt Freiburg*

*Cornelia Borgmann
Hauptausschuss/
Ratsmitglied Stadt
Bochum*

*Horst Frank
Präsidium/Oberbürger-
meister Stadt Konstanz*

*Boris Schwarz
Hauptausschuss/
Ratsmitglied Stadt
München*

■ Weitere Infos unter: www.staedetag.de

Grüne BürgermeisterInnen im Dialog

Grüne BürgermeisterInnen wollen ihre Erfahrungen und ihr Know-how nicht für sich behalten, sondern weitergeben. Beim zweiten BürgermeisterInnen-treffen am 25. März in Rhede nahm dieses Anliegen konkrete Gestalt an. Dazu hat der direkt gewählte hauptamtliche Bürgermeister, Lothar Mittag, einen weiteren hauptamtlichen- und einige nebenamtliche BürgermeisterInnen in Rhede empfangen. In der Gesprächsrunde unter KollegInnen zeigte sich schnell, was den KommunalpolitikerInnen und Verwaltungschefs unter den Nägeln brennt: Die Gemeindefinanzen, die Schaffung von Arbeitsplätzen und natürlich die Auswirkungen des Hartz-Konzeptes auf die Kommunen. Trotz der unterschiedlichen Größe der vertretenen Kommunen wurde die Parallelität der Problemlagen schnell deutlich: Eine angemessene Interessenformulierung und -vertretung der Gemeinden ist im Hinblick auf die Gemeindefinanzreform sowie in Bezug auf die Umsetzung des Hartz-Konzeptes unbedingt erforderlich. Die weitere Beleuchtung aus kommunaler Sicht tut Not. Nach zweistündigem, intensiven Gespräch war allen klar, dass der weitere Austausch lohnt. Folgende Veranstaltungen zur Erfahrungs- und Wissensvermittlung wurden daher geplant:

- ❑ Das nächste BürgermeisterInnen-Treffen findet am 22.7.03 um 16.30 Uhr auf Einladung von Dr. Hans-Jürgen Schimke in Laer (ebenfalls im Münsterland) statt.
- ❑ Vom 5. – 6. Juli gibt es ein Seminar für junge KommunalpolitikerInnen und solche, die es werden wollen. Hier geht es um die Frage: Wie funktioniert Kommunalpolitik? Ein junges Team und einige alte Profis geben Tipps.
- ❑ Am 22.11. wird ein Training für BürgermeisterkandidatInnen angeboten. Lothar Mittag und Gabriele Riedl führen an die spezifischen Anforderungen einer Kandidatur heran, bei der die Person im Zentrum steht.

BürgermeisterInnenwahl in Mülheim

Nun noch ein kurzer Rückblick auf die Erfahrungen anlässlich meiner eigenen Kandidatur als Bürgermeisterin in Mülheim an der Ruhr. Durch den Rücktritt des Oberbürgermeisters Dr. Jens Baganz wurde hier die Stadtspitze bereits in diesem Frühjahr neu gewählt. Daher mussten sich die Grünen in Mülheim bereits anderthalb Jahre vor der Kommunalwahl die Frage stellen, ob ein eigener Kandi-

dat oder eine Kandidatin aufgestellt werden soll. Das Votum des Kreisverbandes fiel mehrheitlich für eine Kandidatur aus. Dafür waren folgende Aspekte entscheidend:

- ❑ Demokratie lebt von der Wahlmöglichkeit
- ❑ unser/e KandidatIn sollte für ein anderes Politikverständnis und einen anderen, vom Filz unbelasteten, Politikstil stehen
- ❑ auch wenn OberbürgermeisterInnen an Ratsbeschlüsse gebunden sind, können sie in wichtigen Fragen eigene Positionen (z.B. beim Flughafen) beziehen, und damit grüne Inhalte transportieren
- ❑ geeignete KandidatInnen, die aus langjähriger intensiver kommunalpolitischer und beruflicher Tätigkeit entsprechende Kompetenzen, Erfahrungen und das nötige Durchsetzungsvermögen mitbringen, standen zur Verfügung.

Bei dieser BürgermeisterInnenwahl konnte die SPD-Kandidatin im zweiten Wahlgang – bei einer Wahlbeteiligung von unter 40% – nach zwei CDU-Stadtschefs wieder die Mehrheit erlangen. Die Grünen erzielten 4,1%. Aus den Erfahrungen lässt sich ableiten, dass eine erfolgreiche Kandidatur an folgenden Bedingungen geknüpft ist:

- ❑ eine kompetente Kandidatin oder einen Kandidaten
- ❑ eine agierende, überzeugte UnterstützerInnen-gruppe
- ❑ die aktive Ansprache von spezifischen Zielgruppen der WählerInnen
- ❑ eine inhaltlich fundierte, zielgruppenbezogene Präsentation auf Podiumsdiskussionen.

Leider stand uns nur ein kleines Wahlkampfteam zur Verfügung. Zeit und Geld zur Wahlkampf-vorbereitung waren ebenfalls knapp. Doch trotz des Wahlergebnisses von 4,1 %, das deutlich unter dem Kommunalwahlergebnis, aber auch unter dem Ergebnis der OB-Wahl von 1999 liegt, plädiere ich nicht für den generellen Verzicht auf eine Kandidatur. Bei der Vielzahl der Kandidaturen (insgesamt acht) war es wichtig, dass die Grünen bei den verschiedenen Podiumsdiskussionen sachkompetent Präsenz zeigten.

Annette Lostermann-De Nil

*Stellvertretende Fraktionssprecherin in Mülheim,
GAR-Vorstand*

Geschlechterdemokratie

Sex & Gender



Die Unterscheidung zwischen dem ‚biologischen Geschlecht‘ (sex) und dem ‚soziologischen Geschlecht‘ (gender) führte Ann Oakley bereits 1972 ein. Der feministische Trick war, den ursprünglich grammatikalischen Begriff Gender gesellschaftlich zu wenden und damit dem Argument einer ‚Biologie des Schicksals‘ Einhalt zu gebieten. Während Sex als unveränderlicher biologischer Fakt betrachtet wird, ist Gender als soziologische Konstruktion gesellschaftlich bedingt und somit veränderbar. Vom Körper können dann keine Rollenzuschreibungen mehr abgeleitet werden. Dieser Gedanke hat die feministische Kritik an den traditionellen Rollenmustern in Bewegung versetzt. Das Genderkonzept wurde mit GRÜNEM Input fortgeschrieben und in Verwaltung und Politik verankert. Die aktuellen Strategien setzen darauf, dass sich Frauen und Männer gemeinsam für eine Geschlechterdemokratie einsetzen. Auch die EU-Initiative zum Gender Mainstreaming gibt weitere Impulse zur Realisierung der geschlechtergerechten Gesellschaft. Forum Kommunalpolitik geht daher einigen aktuellen Debatten und Initiativen nach:

Dörthe Jung erläutert das Prinzip des Gender Mainstreaming und geht der Frage nach, wie dieser Ansatz nachhaltig verankert werden kann. Birgit Sandkühler bringt Erfolgsmeldungen aus Marl auf den Punkt, wo ein interfraktioneller Arbeitskreis Gender Budgeting auf Initiative der Grünen eingerichtet wurde. Sie lüftet, welche Strategien und Argumente diesem Modell zum kommunalen Durchbruch verholfen haben. Christine Weinbörner geht dem Hartz-Infarkt nach und untersucht, wie fatal sich das „Gesetz für moderne Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt“ auf die Frauen auswirkt. Dunja Briese berichtet über alte Muster und neue Trends, die sich in den Rollen und Funktionen von Frauen spiegeln, die derzeit in Szene gesetzt werden. Sabine Fahrenkrog und Roswitha Bocklage berichten aus der Praxis der Gleichstellungsstelle in Wuppertal, deren Ziele und Projekte vorgestellt werden.

Wie Gender wirkt

Gender Mainstreaming als nachhaltige Veränderungsstrategie¹



Dörthe Jung
Unternehmens-
beraterin und
Genderexpertin
in Frankfurt
am Main.
Sie berät Landes-
verwaltungen,
Kommunen und
Non-Profit
Organisationen
bei der Einführung
und Umsetzung
des Gender
Mainstreaming.

Die neue Gleichstellungsstrategie „Gender Mainstreaming“ ruft unterschiedliche Reaktionen hervor. Für manche ist es ein neuer Aufguss von alten Konzepten, andere erhoffen sich dadurch strukturelle Verbesserungen, insbesondere für die Situation von Frauen, schließlich gibt es diejenigen mit resignierter Haltung, die keine positiven Erwartungen mehr im Hinblick auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern hegen. Bei der Einführung neuer Chancengleichheitskonzepte erscheint mir eine differenzierte Haltung angebracht, die das Wissen um die strukturellen Schwierigkeiten voraussetzt, aber auch einschließt, gegenüber neuen Experimenten aufgeschlossen zu sein. Auf dieser Grundlage werde ich mich mit der Fragestellung auseinandersetzen, ob dieser Ansatz² eine Weiterentwicklung bisher erprobter Gleichstellungsstrategien im Sinne einer nachhaltigen Veränderungsstrategie sein kann.

Politischer Kontext von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist ein Ansatz, der die unterschiedlichen gesellschaftlichen Wahrnehmungen und Rollenerwartungen von Frauen und Männern transparent machen, sowie die ungleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Ressourcen und Entscheidungsprozessen positiv verändern will. Dieser Ansatz wird als eine Weiterentwicklung der in den 70er und 80er Jahren favorisierten Frauenförderung verstanden. Im internationalen UNO-Kontext und der europäischen Politik (Amsterdamer Vertrag 1997) zunächst entstanden, und hier bei der Durchführung von Maßnahmen als verpflichtend eingeführt, ist Gender Mainstreaming seit 1999 von Seiten der Bundesregierung als eine politische Leitorientierung aufgenommen worden (Aktionsprogramm Frau und Beruf 1999). In jedem Bundesministerium werden mittlerweile in mindestens einem Projekt die Arbeitsbereiche danach durchforstet, ob, und wenn ja, wie Frauen und Männer unterschiedlich von gesetzlichen Grundlagen, politischen Vorgaben und bisherigen Verwaltungsvorschriften betroffen sind, d.h. benachteiligt oder bevorteilt sind. In einigen Bundesländern (Niedersachsen, Sachsen-Anhalt) ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming per Kabinettsbeschluss für die Landespolitik

und -verwaltung verbindlich erklärt worden.³ Hier werden nun Beamte aller Hierarchiestufen u.a. über den Zusammenhang von unterschiedlichen Bewertungsmaßstäben und Geschlechterstereotypen aufgeklärt, mit der Maßgabe, im eigenen Zuständigkeitsbereich im Hinblick auf Gender Mainstreaming eine Ist-Analyse durchzuführen. Auch in einigen Kommunen gibt es zunehmend Bestrebungen, Chancengleichheitsaktivitäten nach der Strategie des Gender Mainstreamings einzuführen.

Die Entwicklung und Durchführung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes basiert auf Konzepten und Erfahrungen der Frauenpolitik der letzten 30 Jahre. Zum einen wird das Konzept im Rahmen der EU als eine Weiterentwicklung bisheriger frauenpolitischer Ansätze verstanden. Hier hat eine Auswertung der speziell für Frauen entwickelten EU-Programme eine ernüchternde Bilanz ergeben: Es haben keine wirklich strukturellen Verbesserungen in Bezug auf Benachteiligungen von Frauen in den europäischen Ländern stattgefunden. Von daher stellt die Strategie des Gender Mainstreamings einen Versuch dar, Männer, die überwiegend strategisch wichtige Entscheidungspositionen besetzen, stärker in die Verantwortung zur Umsetzung von Chancengleichheit einzubeziehen. Es wird damit erhofft, größere strukturelle Wirkungen zu erzielen. Zum anderen sind bekannte Konzepte der Frauenförderung nicht obsolet geworden, sondern behalten weiterhin da ihre Berechtigung, wo Benachteiligung von Frauen eklatant ist und spezielle Aktionen zur gezielten Förderung gefordert sind (sogenannte Doppelstrategie).

In der aktuellen Praxis in Deutschland kommt Gender Mainstreaming zurzeit vor allem in Verwaltungen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes als ein Chancengleichheitskonzept zur Anwendung. In dem Maße, in dem Landes- und Kommunalverwaltungen oder relevante Institutionen, wie etwa die Bundesanstalt für Arbeit, ihre Politik und Ressourcenverteilung unter dieses Prinzip stellen, sind Organisationen mit hohem Subventionsbedarf oder überwiegend staatlichen Aufträgen, zunehmend auch gezwungen, Gender Mainstreaming als eine Strategie in der Organisation einzuführen und umzusetzen.

Prinzipien des Gender Mainstreamings

Was sind nun die entscheidenden Kriterien des Gender-Mainstreaming-Ansatzes? Inwiefern sind strategische Verbesserungen im Vergleich zur bestehenden Frauenpolitik zu erwarten?

Ein für mich entscheidender Vorteil des Gender Mainstreamings ist, dass hier gezielt Prinzipien zur Anwendung kommen, die bei jedem Veränderungsprojekt in Organisationen und Unternehmen für einen erfolgreichen Prozess notwendig sind. Anders gesagt: Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist stärker auf die Veränderung von Organisationsstrukturen ausgerichtet, es muss eine Prozessgestaltung stattfinden, in der typische Blockaden bei Veränderungsprozessen von vornherein berücksichtigt und ein kontinuierlicher Lernprozess eingeleitet werden. Eine Grundvoraussetzung dafür ist die konsequente Umsetzung des Top-down-Prinzips. In einer Landesregierung etwa, ist der Kabinettsbeschluss zunächst Grundlage, aber hierbei darf es nicht bleiben: Top-down heißt hier, dass alle Ressorts erneut für ihren Zuständigkeitsbereich jeweils wieder auf der Führungsebene einen entsprechenden Beschluss herbeiführen. In der Regel braucht es einen „Kick-off“, eine Startveranstaltung mit allen Führungskräften des Bereiches bzw. der Organisation, die mindestens über anderthalb bis zwei Tage gehen sollte und an dessen Ende die gemeinsame Verpflichtung aller steht, Gender Mainstreaming umsetzen zu wollen. Diese Bindung bedeutet Verantwortungsübernahme der Führungskräfte: ja wohl, wir wollen Gender Mainstreaming in unserer Organisation und in meinem Bereich umsetzen. Gender Mainstreaming wird zur Chef/innensache.

Das ist der Beginn eines Prozesses, der Veränderungen auf vielen Ebenen einleiten kann: z.B. in der Personalentwicklung, der internen Kommunikation, der bisherigen Subventionspolitik, der Produkt- bzw. Dienstleistungspalette, bei der Ausweitung von Geschäftsfeldern, der Politik gegenüber den Kunden oder Bürgern.⁴ Damit einher gehen klare Absprachen zur Prozesssteuerung, der Prozessarchitektur, konkrete Zielvereinbarungen werden entwickelt, und es erfolgen Absprachen über ein Zielcontrolling (Gendercontrolling). Gender Mainstreaming, so in einer Verwaltung bzw. einer Organisation auf den Weg gebracht, heißt, die Entscheidung dafür zu treffen, einen Veränderungsprozess in Gang zu setzen. Hierin sehe ich einen Vorteil im Vergleich zu den bekannten Verfahren der Frauenpolitik. Dort besteht ein Hauptproblem der (betrieblichen oder kommunalen) Frauenbeauftragten, dass zwar Beschlüsse gesetzlicher oder sonstiger Art vorliegen (u.a. Gleichstellungsgesetzgebung; Betriebsvereinbarungen), die Gleichstellungsziele formulieren, aber über die Prozesse der Umsetzung gibt es in der Regel

wenige oder gar keine Maßgaben.⁵ Die für Frauenpolitik Zuständigen kennen das Dilemma, das sich aus dieser Konstruktion ergibt: Die Verantwortung für Erfolge oder Misserfolge liegt mehr oder weniger in deren professionellem Geschick, weil organisatorisch für die Umsetzung weder weitere Verantwortlichkeiten noch eine Prozesssteuerung festgelegt sind. Unter diesem Gesichtspunkt kann man von einer Individualisierung oder Personalisierung für die Ursachen von Geschlechterungerechtigkeit sprechen, die in den bisherigen Konzepten der Frauenpolitik tendenziell angelegt sind. Die Gender-Mainstreaming-Strategie impliziert hingegen da, wo sie als Prozess angelegt ist, und Verantwortlichkeiten auf der Führungsebene festgelegt sind, dass die Ursachen von Genderproblemen in der Organisation anzusiedeln und auch hier zu lösen sind, wenn das Ziel Chancengleichheit nachhaltig umgesetzt werden soll.

Männer in die Verantwortung nehmen

Neben diesen zwei Grundvoraussetzungen des Gender Mainstreamings sehe ich das Prinzip, beide Geschlechter anzusprechen und damit auch Männer in die Verantwortung zu nehmen, als ein weiteres wichtiges Kriterium, um langfristig strukturelle Wirkung zu erzielen. Bislang liegen jedoch noch zu wenig Erfahrungen vor, inwieweit dieses Prinzip Männer dazu bringt, sich auf eine Veränderung einzulassen. Hier liegt aber ein zentraler Dreh- und Angelpunkt des Gender-Mainstreaming-Ansatzes: Wie können die bekannten Abwehrhaltungen und Blockaden gegenüber Chancengleichheitskonzepten bei Männern abgebaut bzw. produktiv aufgegriffen werden? Wie lassen sich die in den letzten Jahrzehnten aufgebauten Polarisierungen zwischen den Geschlechtern in ein kreatives Miteinander umwandeln? Gender Mainstreaming erfordert einen Paradigmenwechsel hin zur Betonung synergetischer Beziehungen zwischen Frauen und Männern. Dies ist zurzeit noch Rhetorik, keine gelebte Realität. Auch die Tatsache, ein Frau-Mann-Team die Moderation in den Gendertrainings übernehmen zu lassen, ist per se noch kein Ausdruck davon. Bislang gibt es keine Fachdiskussion darüber, wie ein gemischtgeschlechtliches Team die Entwicklung synergetischer Beziehungen in der Frau-Mann-Kommunikation unterstützen und befördern kann. Es erscheint zunächst, dass der Trainer einen „Beruhigungseffekt“ auf die männlichen Teilnehmer hat. Wenn man will, wird so die Angst vor der phallischen Frau besänftigt. Hier ist viel professionelles bzw. methodisches Wissen vor allem auf Seiten des Trainers, aber auch des Teams gefragt. Die Trainerinnen müssen ihren jahrelang eingespielten Blick auf die Benachteiligung der Frauen um die Geschlechterperspektive erwei-

Anmerkungen:

- 1 Der folgende Beitrag wurde mit freundlicher Genehmigung des Verlags mit leichten Kürzungen und redaktionellen Änderungen entnommen aus: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Geschlechterdemokratie wagen. Ulrike Helmer Verlag, Königstein/Taunus, 2003.
- 2 Gunda Werner hat das erste Konzept zur Geschlechterdemokratie maßgeblich geprägt. Meine Auseinandersetzung mit dem neuen Konzept des Gender Mainstreaming greift Gunda Werners Interessen auf. Der Artikel ist ihr daher gewidmet.
- 3 Siehe: Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales: Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt. Magdeburg 2001. Und: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales: Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse. Hannover 2001.
- 4 Jung, Dörthe/Küpper, Gunhild: Gender Mainstreaming und betriebliche Veränderungsprozesse. Bielefeld 2001.
- 5 Jung, Dörthe: „Die Quote ist nur die Notlösung. Der grundlegende Organisationswandel vieler Unternehmen bietet neue frauenpolitische Möglichkeiten“. In: Frankfurter Rundschau, Forum Humanwissenschaften, 28.10.1997.

tern – weibliche und männliche Lebenssituation stehen im Focus. Das erfordert neue soziologische Fantasie und den Abbau alter Feindbilder.

Da die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Anfangsstadium steckt, ist auch auf dieser Ebene noch viel Entwicklungsarbeit notwendig, um die Veränderungspotentiale des neuen Ansatzes erkennen und nutzen zu können. Die Befürchtung vieler, Männer benutzen das Gender-Mainstreaming-Konzept im altbewährten Machtgestus zur Durchsetzung ihrer Interessen, ist eine Tatsache, mit der man – z.B. in den Genderworkshops – umgehen muss. Neben der Sensibilisierung für bestehende Differenzen der Geschlechter(rollen) geht es um das Erkennen der Veränderungspotentiale von Männern. Hierüber mehr Wissen zu erhalten – auch im Sinne von Gender Mainstreaming, zunächst den Ist-Zustand zu erheben – kann zu spannenden Verände-

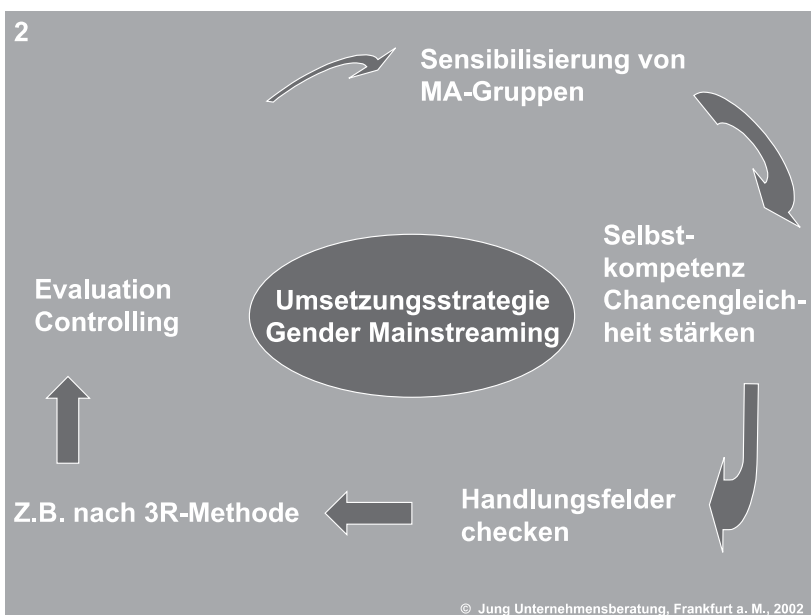
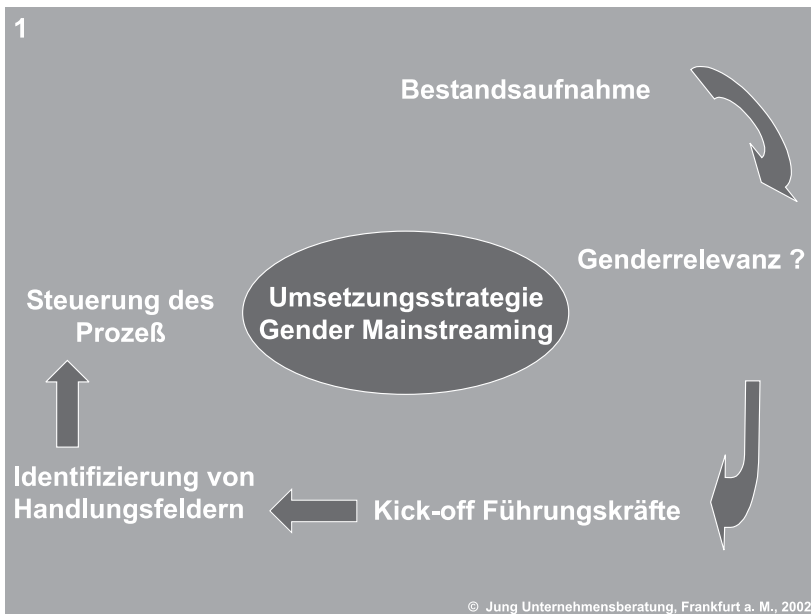
rungen führen, die unter der alleinigen Perspektive von Frauenbenachteiligung möglicherweise nicht erreicht werden kann.

Umsetzungsstrategie von Gender Mainstreaming

Der Umsetzung von Gender Mainstreaming geht eine Bedarfsanalyse voraus. Diese kann von Beraterinnen oder Beratern durchgeführt werden oder die Startveranstaltung mit den Führungskräften wird zu diesem Zweck benutzt. Hier wird festgelegt, in welchem Bereich ein Handlungsbedarf besteht (liegt Genderrelevanz vor?). Eine prozessorientierte Umsetzung von Gender Mainstreaming wird im weiteren Verfahren alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder weitere relevante Gruppen einbeziehen. Je nach Größe der Verwaltung bzw. der Organisation kann es sich hier um mit Bedacht ausgesuchte Bereiche handeln (z.B. wo besonderer Handlungsbedarf besteht; für Gender Mainstreaming aufgeschlossene Bereiche, die im weiteren Verlauf Promotorenfunktion übernehmen). So kann aus diesen Erfahrungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming gelernt werden, und es können die für die Organisation angepassten Methoden verfeinert bzw. andere Bereiche nach einigen Lernzyklen in einer Art Schneeballverfahren in den Gender-Mainstreaming-Prozess einbezogen werden.

Hier wird deutlich, dass es sich bei diesem Umsetzungsverfahren nicht um ein Standardkonzept handelt. Der Prozess muss entsprechend der Organisationsstrukturen, der vorherrschenden Kultur, dem jeweiligen Bedarf im Bereich von Chancengleichheit angepasst werden. Gender Trainings sind am Anfang eine geeignete Methode, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbezogen werden. Um strukturelle und nachhaltige Veränderungen zu bewirken, müssen darüber hinaus konkrete Vereinbarungen für die weitere Umsetzung in dem jeweiligen Arbeitsbereich getroffen werden. Gendertrainings können auch genutzt werden, um „Kompetenzträger/innen“ für Gender Mainstreaming in der Verwaltung bzw. der Organisation auszubilden. Wie in jedem Veränderungsprozess ist es wichtig, die Kompetenzentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu unterstützen. So können sich organisationsintern das Wissen um geschlechtsspezifische Differenzen und Auswirkungen (Genderwissen) sowie die entsprechenden Verfahren und Methoden zur Analyse und Umsetzung (Genderkompetenz) ausbreiten, um kontinuierliche Verbesserungen im Bereich von Chancengleichheit zu erreichen. In diesem Sinn handelt es sich bei Gender Mainstreaming um eine Lernstrategie, die in die Organisation integriert und längerfristig selbstverständlicher Bestandteil etwa eines Qualitätsmanagements wird.

Schaubilder 1 und 2: Prozessverlauf der Umsetzung von Gender Mainstreaming



Umsetzungsfaktoren von Gender Mainstreaming, Voraussetzung für strukturelle Wirkung:

- als Prozess anlegen;
- bewusst gestaltendes Prinzip;
- Zustimmung und Einbindung aller Führungskräfte;
- Einbinden von Mitarbeiter/innengruppen;
- organisationsbezogenes Umsetzungskonzept;
- kein Standardkonzept;
- Kompetenzträger/innen für Chancengleichheit in der Organisation;
- Gender Mainstreaming als Lernstrategie in die Organisationen integrieren.

Ausblick

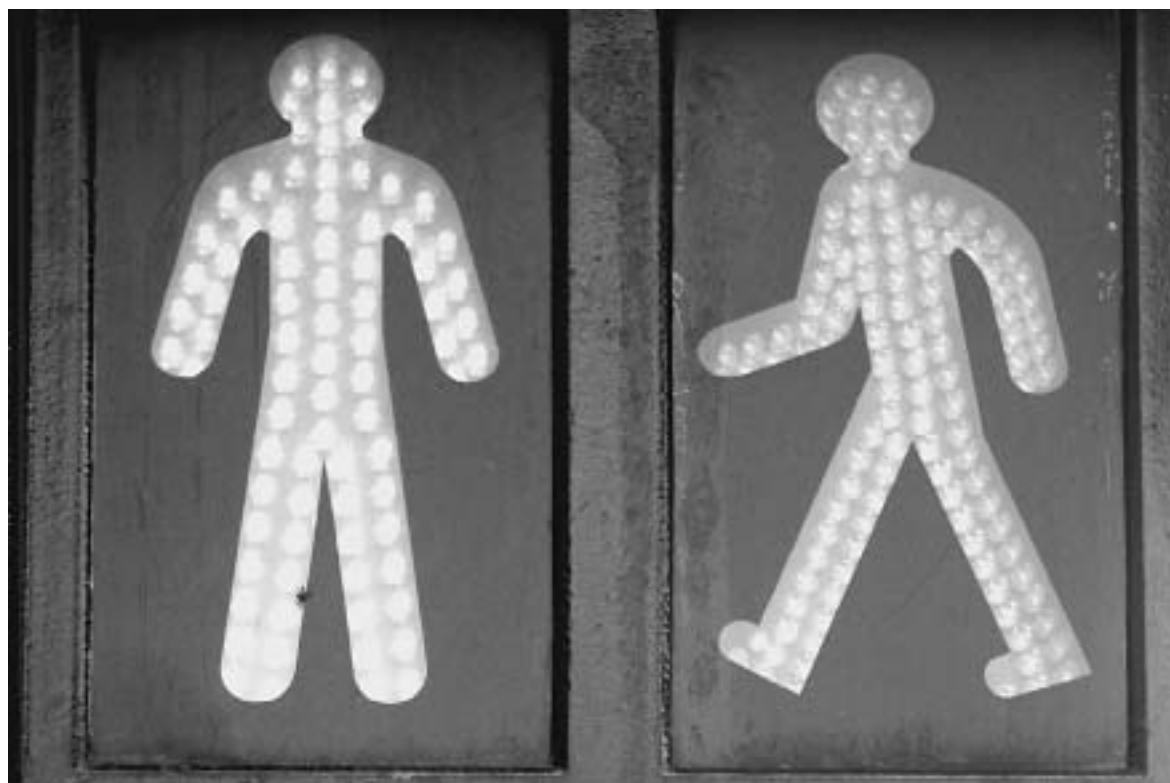
In Deutschland steckt die Gender-Mainstreaming-Praxis noch zu sehr in den Kinderschuhen, als dass es schon an der Zeit wäre, eine Evaluation oder Zwischenbilanz zu ziehen. Vielmehr wird eher da, wo die Entscheidung zu einem Genderprozess gefällt wurde, experimentiert, wie dies am Beginn der Implementation neuer Modelle generell üblich ist. Vorreiter in der Erprobung werden in der nächsten Zeit eher Verwaltungen sein, weil diese durch politische Vorgaben aufgefordert sind, die EU-Kriterien zu Gender Mainstreaming zu erfüllen.⁶ Insbesondere in frauenpolitischen Fachkreisen ist eine Debatte entstanden, ob mit dem Gender-Mainstreaming-Konzept nicht über kurz oder lang z.B. Institutionen, wie die Frauenbeauftragten, abgeschafft würden. In Unternehmen mit einer fortge-

schrittenen Gleichstellungspolitik wird vermieden, unter der Flagge von Gender Mainstreaming neue Aktivitäten zu entwickeln, weil nach mühsamen Prozessen der Begriff „Chancengleichheit“ endlich die gewünschte Akzeptanz gefunden hat. Da aber, wo Organisationen unter dem Druck der EU-Vorgaben ihren Bedarf an Maßnahmen zur Chancengleichheit diagnostizieren, starten sie heute gleich mit einem entsprechenden Veränderungsprozess in Form des Gender-Mainstreaming-Verfahrens.

Diese unterschiedlichen Diskussionen und Vorgehensweisen machen deutlich, dass mit der Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie nicht ein völlig neuer Prozess für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männer beginnt. Es bestehen in Deutschland und Europa Strukturen und Diskurse, auf denen aufgebaut werden kann. Wenn es um einen Vergleich von Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming geht, dann liefert m.E. Gender Mainstreaming die Instrumente und Methoden, um Geschlechterdemokratie in Organisationen umzusetzen. Die Frauen- und Genderforschung wiederum liefert das umfangreiche Wissen, das für die Umsetzung von Gender Mainstreaming erforderlich ist, wenn die geschlechterdifferenten Auswirkungen von (organisations-)politischen Maßnahmen analysiert und gerechtere Lösungsansätze entwickelt werden sollen.

Weitere Informationen unter:
 Dörthe Jung Unternehmensberatung
 Tel.: 069-709916
 info@doerthejung-consult.com
 www.doerthejung-consult.com

6 Am 29. Januar 2002 fand in Frankfurt die Tagung „Die Praxis des Gender Mainstreaming – Europäische Beispiele“ statt, die von der Hessischen Gesellschaft für Demokratie und Ökologie in Kooperation mit Dörthe Jung Unternehmensberatung und dem Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE) organisiert wurde. Hier bestätigte sich die Einschätzung, daß die nationale Gender-Praxis in Deutschland noch nicht sehr weit verbreitet ist und erste Erfahrungen mit der Umsetzung überwiegend im Verwaltungsbereich vorliegen.



Noch steckt die Gender-Mainstreaming-Praxis in Deutschland am Anfang. Doch auf die bestehenden Strukturen kann aufgebaut werden. Los geht's!

Erfolgreiche Gender-Offensive in Marl

Gender Budgeting: Jetzt die Chance ergreifen



Birgit Sandkühler
Sprecherin der
GRÜNEN
im Umwelt-,
Grünflächen- und
Sportausschuss
der Stadt Marl

Bei fast jedem Themenbereich wird heutzutage irgendwann der Begriff „Gender Mainstreaming“ (GM) in die Diskussion geworfen. Damit soll die Chancengleichheit von Männern und Frauen in allen Bereichen und Ebenen der Politik gefördert werden. In Marl wurde nun, auf Antrag der GRÜNEN-Fraktion, ein konkreter Schritt zur Geschlechtergerechtigkeit auf den Weg gebracht: Der städtische Haushalt wird dahingehend untersucht, wie sich Ausgaben und Einnahmen auf Männer und Frauen auswirken. Diese Praxis wird als „Gender Budgeting“ (GB) bezeichnet. Erstmals beschlossen wurde die Umsetzung des GM 1995 auf der Weltfrauenkonferenz in Peking. Die Bundesrepublik ist zusätzlich durch die Amsterdamer Verträge von 1998 über die EU zur Umsetzung von GM – und somit auch von GB, als Teilbereich – verpflichtet. Eine erneute Verpflichtung gingen die EU-Finanzminister 2001 auf der UNIFEM-Veranstaltung ein. Umso erstaunlicher ist das bislang jämmerliche Resultat: Marl ist, soweit wir wissen, die erste Kommune in Deutschland, die das GB politisch installierte.

Initialzündung

Begonnen hat alles am 30. September 2002. Wir nahmen an der Veranstaltung der grünen Landtagsfraktion „Sperriger Name – Lohnendes Ziel: Gender Budgeting“ teil. Die dort vorgestellten Ideen wollten wir bei uns in Marl angehen. Bereits auf der Rückfahrt wurden erste Überlegungen angestellt, wie die Idee auf Marler Verhältnisse zugeschnitten werden kann. Dabei standen uns zunächst Haushaltsbücher von besorgniserregendem Umfang vor Augen, die unsere Aufgabe unüberwindlich erscheinen ließen. Daher wurde schnell klar, dass wir in kleinen Schritten vorgehen müssen und wir beschlossen, einen Arbeitskreis GB im Stadtrat zu beantragen. Der Arbeitskreis GB soll jede Haushaltsstelle im Haushalt der Stadt Marl daraufhin untersuchen, ob die Ausgaben/Einnahmen prozentual mehr Männern oder Frauen zugute kommen. Darüber hinaus sollte eine Kontrollfunktion ausgeübt werden, damit in zukünftigen Haushalten die Geschlechtergerechtigkeit erreicht wird und gewahrt bleibt.

Bedingungen zum Erfolg

Um negative Erfahrungen, die bereits aus anderen Ländern bekannt waren zu vermeiden, waren uns drei Voraussetzungen besonders wichtig:

- ❑ Der Arbeitskreis sollte ausgewogen besetzt sein. Alle Fraktionen sollten mitarbeiten, da eine spätere Umsetzung der Arbeitsergebnisse illusorisch ist, wenn sie nicht fraktionsübergreifend getragen werden.
- ❑ Vertreter aus der Öffentlichkeit müssen in diesem Gremium vertreten sein, damit vom GB betroffene Institutionen (wie beispielsweise die Wohlfahrtsverbände) informiert sind und ihre Fachkenntnis mit einbringen können. So kann eine Abschaffung der GB-Initiative auch nicht in aller Stille passieren.
- ❑ Weiterhin müssen Fachleute, bzw. Wissenschaftler beteiligt sein, die gesicherte und nachvollziehbare Fakten liefern, an denen die Entscheidungen schließlich festgemacht werden können.

Hindernisse bei der Umsetzung des GB gibt es zahlreiche, die hier nur beispielhaft angeführt werden können: In Australien wurde das GB bereits 1984, in wirtschaftlich guten Zeiten, politisch installiert - ohne Beteiligung der Öffentlichkeit. Als die Ökonomie sich verschlechterte, wurde es wieder abgeschafft, ohne dass die Öffentlichkeit davon Notiz nahm. In Großbritannien wiederum wurde eine Haushaltsanalyse des Staates auf Privatinitiative ohne Beteiligung der Politik erstellt. Dort stellt die Initiative nun fest, dass die Umsetzung schwierig ist und zäh verläuft, weil die Politik nur die Ergebnisse aufgreift, die in ihrem eigenen Interesse liegen.

Nächstes Beispiel Großbritannien. Dort werden Gelder, die für Kinder bestimmt sind, nicht zu 50% an den Vater, sondern zu 100% direkt an die Mütter ausgezahlt, weil statistisch bewiesen wurde, dass die Zuwendungen dann prozentual mehr den Kindern zu Gute kommen. Auch am Beispiel des Arbeitsmarktes zeigt sich deutlich, wie entscheidend die Perspektive ist. Berücksichtige ich nur die Aufteilung der Anzahl der Arbeitsplätze auf Männer und Frauen oder ziehe ich auch die Qualität der Arbeit oder die Entlohnung als Kriterium hinzu?

Im Bildungsbereich wiederum, wurde eine andere Schieflage beobachtet. Mittlerweile haben mehr Mädchen als Jungen einen höheren Schulabschluss und mehr Jungen als Mädchen besuchen die Sonderschulen. Gleichzeitig sind jedoch in den naturwissenschaftlichen Fächern die Leistungen der Mädchen schlechter als die der Jungen. Wie eine Bereitstellung der Mittel in diesem Bereich sinnvoll Abhilfe schaffen kann, wäre genau zu untersuchen. Als Ausgleich für die Mädchen wäre zum Beispiel ein spezifischer Unterricht in den Fächern Mathematik, Physik oder Chemie denkbar.

Die Ermittlung eines gendergerechten Haushaltes sollte mit großer Sorgfalt erfolgen, die Kriterien zur Aufarbeitung und Bewertung müssen transparent sein und auf solider Basis erfolgen. Denn Entscheidungen können sich nicht auf ungesicherte Analysen stützen.

Bei der Darstellung des GB werden den Haushaltpositionen Prozente zugeschlagen, die geschlechtergerecht verteilt werden. Es darf nicht unterschätzt werden, wie hoch der Diskussionsbedarf bei solchen Prozessen ist, denn wie sich ein geschlechtergerechter Haushalt ausdrückt, ist längst nicht eindeutig. Bei der Betrachtung der Gelder für die Unterhaltung von Frauenhäusern beispielsweise, wird eine hohe Prozentzahl zu Gunsten der Frauen erreicht, wenn nur die Nutzer der Einrichtung betrachtet werden. So einfach ist der Sachverhalt aber nicht, denn es müsste auch das Verursacherprinzip für diese Investition einbezogen werden. Wenn berücksichtigt wird, wer dafür verantwortlich ist, dass Frauenhäuser notwendig sind, muss eine grundsätzlich andere Gewichtung erfolgen.

Die Vorgehensweise

Eine weitere zentrale Bedingung für die Durchsetzung des Gender-Budgeting ist die festgelegte Vorgehensweise. In Marl haben wir uns auf folgendes Modell geeinigt:

1. Analyse des Status Quo

Ohne eine Analyse des Status Quo, der die aktuelle Situation im Haushalt klar veranschaulicht, kann mit Reformen nicht begonnen werden. Dabei ist eine umfangreiche Vorbereitung ebenso unverzichtbar wie lohnenswert.

2. Zielvorgabe

Weiterhin muss überlegt werden, welches Ergebnis erreicht werden soll, d.h. es muss herausgefunden werden, wo die Benachteiligungen eines Geschlechts gegeben sind, die ausgeglichen werden sollen.

3. Strategische Überlegungen

Hier ist das „Wie“ gefragt. Auf welche Art und Weise kommen wir am besten ans Ziel?

4. Ergebniskontrolle

An letzter Stelle steht die Ergebniskontrolle. Wir müssen uns fragen, ob die beschlossenen Maßnahmen zu dem Ziel geführt haben, das wir uns vorgenommen haben. Sollte dies nicht der Fall sein, müssen alternative Strategien eingeschlagen werden.

An dieser Darstellung des Ablaufs wird deutlich, dass unser Konzept nicht auf den kurzfristigen Erfolg setzt, sondern sich kontinuierlich in den nächsten Jahren entwickeln muss. Es würde auch zu weit führen, die zahlreichen Unwägbarkeiten zu beleuchten, die der Realisierung des GB im Wege stehen, wobei die verschiedenen parteipolitischen Interessen nur exemplarisch angeführt werden.

Erfahrungen im Rat

Nachdem uns das Konzept schlüssig erschien, wurde unser Antrag für die nächste Ratssitzung gestellt. Wir beantragten:

- Die Verwaltung wird beauftragt einen Arbeitskreis „Gender Budgeting“ (Geschlechtergerechter Haushalt) einzurichten. Die Mitglieder dieses Arbeitskreises sollen aus Verwaltung, Politik und betroffenen öffentlichen Organisationen bestehen.
- Die Verwendung aller öffentlichen Ausgaben wird regelmäßig auf das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter überprüft. Bei der Erstellung der zukünftigen Haushaltspläne sind entsprechende Statistiken und Tabellen deutlich in den Plan einzubringen.

Im Rat mussten wir feststellen, dass unsere Euphorie von den beiden großen Parteien längst nicht geteilt wurde. Sie betonten, der Sache positiv gegenüberzustehen, aber weiteren Informationsbedarf zu haben. Die Folge war, eine knappe Ablehnung des Antrags. Erfreulich jedoch war das Signal der Verwaltung, keine Probleme mit einem derartigen Arbeitskreis zu haben. Die Kämmerei betonte ausdrücklich, diesen fachlich begleiten zu wollen.

Einige Ratsmitglieder waren durch das komplexe Thema verunsichert und hatten deshalb nicht zugestimmt. Daher wurden wir erneut initiativ und erstellten einen Vortrag mit begleitender Computerpräsentation, der das Thema GB mit wissenschaftlich abgesicherten Informationen, aber in einfachen Worten darstellte. Zur Ratssitzung im März 2003 wurde unser Antrag daraufhin erneut auf die Tagesordnung genommen. Wenige Tage davor wurden die übrigen Fraktionen zu unserer Präsentation eingeladen. Dabei stellte sich heraus, dass auch die

anderen Fraktionen Interesse am Thema hatten. Schließlich konnte die Präsentation viele offene Fragen beantworten und eine Zustimmung zu unserem Antrag zeichnete sich ab. Dies geschah dann auch – mit überwältigender Mehrheit – in der Ratssitzung.

Überzeugende Argumente

Während der Präsentation stellte sich heraus, dass die anderen Parteien sich für einige Fakten besonders interessierten. Zunächst sind da die Fördermittel: Über den Europäischen Sozialfond sind für den Zeitraum bis 2006 insgesamt 24 Mrd. € bereitgestellt, die u.a. für Projekte genutzt werden können, die sich mit GB bzw. GM beschäftigen. 4,8 Mrd. € davon sind für die „alten“ Bundesländer vorgesehen. Wer frühzeitig in den Gender-Prozess einsteigt, hat natürlich größere Chancen seine Projekte gefördert zu bekommen. Wie die Fördermittel nach 2006 im Hinblick auf die EU-Osterweiterung aussehen werden, ist fraglich.

Viele Ratsmitglieder hatten Bedenken, dass die Einführung des GB zu Mehrausgaben führt. Wir stellten klar, dass eher an eine Umverteilung und gerechtere Behandlung bei Kürzungen gedacht ist. Auch die Feststellung, dass es nicht sinnvoll ist, bei jeder Haushaltsstelle eine Quotierung von 50%:50%

zu erreichen, da Ausgleichs durchaus über andere Haushaltsstellen gemacht werden können, überzeugte.

Wichtig war allen Fraktionen die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Gründung des Arbeitskreises. In einer weiteren Sitzung wird entschieden, wer außer den Fraktionen und der Gleichstellungsbeauftragten personell an dem Arbeitskreis teilnehmen soll und mit welchen Projekten begonnen wird. Gerade im Bereich der Öffentlichkeit wären zwei Möglichkeiten denkbar. Entweder werden Mitglieder berufen, die kontinuierlich am Arbeitskreis teilnehmen oder die Teilnehmer wechseln themenspezifisch. Die Stadtverwaltung hat zugesichert, dass die Treffen des Arbeitskreises von der Kämmerei begleitet werden und aussagekräftige Statistiken aus den jeweiligen Ämtern zu liefern.

In Marl haben wir bislang die Erfahrung gemacht, dass funktionierende interfraktionelle Arbeitskreise in der Regel ihre Beschlüsse im Stadtrat oder in den Ausschüssen durchsetzen.

Jetzt die Chance ergreifen

Gerade bei Kürzungen sollte die Geschlechtergerechtigkeit beachtet werden. Es ist nicht hinzunehmen, dass städtische Haushalte einseitig zu Lasten von Frauen saniert werden. Dies gilt es vorrangig zu verhindern! Der Gedanke des GB sollte bei jeder Kürzung beachtet werden, damit vorhandene Ungerechtigkeiten nicht vergrößert werden. Die Schere darf nicht weiter auseinander gehen.

Unser Beispiel zeigt, dass das Thema Gender Budgeting Partei übergreifend von Interesse sein kann und die Umsetzung durchaus möglich ist. Anfängliche Misserfolge sollten keinem den Mut nehmen, denn bereits das alte chinesische Sprichwort sagt: „Derjenige der gefeiert wurde, weil er den Berg abgetragen hatte, war derselbe der verlacht wurde, als er den ersten Stein herunterrollte.“

Für weitere Informationen steht die Autorin Birgit Sandkühler zur Verfügung unter: sandy-marl@onlinehome.de

Die Broschüre „Sperriger Name – lohnendes Ziel: Gender Budgeting“ bietet aktuelle, praxisorientierte Informationen rund ums Thema.

Bestellungen und Informationen unter: Email: marianne.huerten@landtag.nrw.de Homepage: <http://www.marianne-huerten.de>

Weitere Informationen unter: <http://www.spisg.com/gender/pdf/WaltraudDahs.pdf> http://www.wirtschaft.hessen.de/eu_foerderung/ziel3.htm <http://www.imag-gendermainstreaming.at>

Gestern?

**besser:
Gendern für die Zukunft!**

Trainings & Beratung

Beate Ludwig

Diergardtstr. 24
47441 Moers
☎ (02841) 32854
beateludwig@12move.de

Klaus Wagener

Realschulstraße 54
47051 Duisburg
☎ (0203) 3187477
info@klaus-wagener.de

Diskriminierung statt Gender

Hartz-Infarkt

Nicht überall wo Gender draufsteht ist auch Gender drin. Zurzeit wird dies überdeutlich bei der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, den „Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, und der geplanten Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe.

Da stellt die Bundesregierung zunächst eine Kommission zusammen, der nur eine einzige Frau, Isolde Kunkel-Weber von ver.di, angehört, und verstößt damit gegen ihr eigenes Bundesgremiengesetz und gegen ihre Selbstverpflichtung, Gender Mainstreaming in allen Politikfeldern anzuwenden. So gelang es der ver.di-Vertreterin lediglich, den Begriff „Gender“ im Nachhinein in die Präambel der Kommissionsergebnisse einzuflechten. Die Vorschläge selbst und die Gesetze, lassen für die Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt nichts Gutes ahnen. Leidtragende werden nicht nur die betroffenen Frauen sein, sondern auch die Kommunen, die mit ihren Sozialämtern als Auffangbecken für die sozialen Probleme herhalten müssen.

Die Rahmenbedingungen

Noch ein Jahr zuvor hatte die selbe Bundesregierung mit dem Job-Aktiv-Gesetz ein Reformwerk auf den Weg gebracht, das u.a. versprach, durch verbesserte Rahmenbedingungen, bisherige Diskriminierungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt abzubauen. Durch die Wirtschaftsflaute kam allerdings die erfolgreiche Umsetzung dieses Gesetzes nicht wie erhofft zum Tragen.

Stattdessen richten sich die Bemühungen der Bundesanstalt für Arbeit (BA) nun auf (bzw. gegen) die Arbeitslosen selbst. Die „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ enthalten eine Fülle von Maßnahmen, die bei der Umsetzung in der Kommune eher allgemeine Skepsis und bei den Frauenpolitikerinnen Empörung auslösen müssten. Müssten, denn ein Aufschrei ist noch kaum zu vernehmen.

Vorauszuschicken ist, dass Arbeitslose seitens der BA in fünf Kategorien eingeteilt werden. Ursprünglich hatte die BA beabsichtigt, lediglich die „arbeitsmarktnahen“ Arbeitslosen (Gutqualifizierte, Arbeitslosengeldbezieher) zu betreuen und die „Arbeitsmarktfernen“ (Langzeitarbeitslose, Wieder-

einsteigerinnen, Geringqualifizierte, SozialhilfeempfängerInnen) im Zuständigkeitsbereich der Kommune zu belassen. Inzwischen scheint es Konsens zu sein, dass die Bundesanstalt für Arbeit für alle Personen zwischen 15 und 65 Jahren verantwortlich ist, die bereit und in der Lage sind, mindestens drei Stunden pro Tag zu arbeiten. Doch nun zu den geplanten Maßnahmen:

1. Personalserviceagenturen

In Krefeld z.B. sollen drei dieser Agenturen eingerichtet werden, im kaufmännischen und gewerblich-technischen Bereich sowie in der Logistik. Die Aufgaben werden auf Zeitagenturen übertragen, die sich bereits mit der Arbeitnehmerüberlassung befasst haben. Dort sollen insgesamt 240 Arbeitslose mit hohen Vermittlungschancen (und hohem Arbeitslosengeld = hohen Einspareffekten) angestellt werden. Hohes Arbeitslosengeld bekommt natürlich, wer vorher gut verdient hat, und diese Personen sind angesichts der nach wie vor vorhandenen Lohn-diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt eher männlichen Geschlechts. Die klassische Wiedereinsteigerin ohne Leistungsbezug oder die alleinerziehende Sozialhilfeempfängerin wird dort keine Anstellung finden. Aber auch angesichts der bisherigen Erfahrungen der gewerblichen Zeitarbeitsunternehmen ist frauenpolitische Skepsis angesagt, denn diese beschäftigen bereits bisher über 80 % Männer. Statt einer vorgegebenen Frauenquote beschränkt sich die BA auf eine wachsweiße Formulierung, wonach die PSA „bezogen auf das jeweilige Tätigkeitsfeld in angemessenem Umfang Frauen zu beschäftigen, und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auch Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigung zu erschließen“ haben.

2. Weiterbildungsförderung und Bildungsgutscheine

Durch die Einführung von Bildungsgutscheinen soll die Eigenverantwortung der TeilnehmerInnen gefördert und der Wettbewerb zwischen den Bildungsträgern verstärkt werden. Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen sind nicht mehr vorgesehen. Diese Individualisierung führt dazu, dass die von örtlichen

*Christine Weinbörner
Gleichstellungsbeauftragte der
Stadt Krefeld*

Arbeitsämtern, Bildungsträgern und Gleichstellungsstellen bzw. Regionalstellen Frau und Beruf aufgebauten Qualifizierungsangebote abgebaut werden. Frauengerechte Rahmenbedingungen wie Teilzeitmaßnahmen, Kinderbetreuung, sozialpädagogische Begleitung und ein an den Bedürfnissen von Frauen ausgerichtetes Lernen sind nicht mehr vorgesehen. Auch die geforderte Eigenverantwortung, wonach Arbeitslose frei unter zugelassenen Bildungsträgern im Einzugsbereich von 1 1/2 Stunden Wegezeiten wählen können (ohne dass das Arbeitsamt Informationen und Empfehlungen geben darf), scheint eher zu einem Selektionsinstrument zu verkommen: So berichtet die NRZ Essen, dass im dortigen Arbeitsamt im ersten Quartal 238 Bildungsgutscheine mit dreimonatiger Gültigkeit ausgegeben wurden, aber nur 97 eingelöst wurden. Gleichzeitig hat z.B. das Berufsförderungswerk in Essen 109 seiner 350 MitarbeiterInnen gekündigt und dazu eine eigene Auffanggesellschaft gegründet. Bei der Bundesanstalt nennt man dies „Marktberreinigung“. Zugelassen werden ohnehin nur noch Bildungsmaßnahmen, bei denen mit einer Vermittlungsquote von mindestens 70% gerechnet wird. Wie dies der erste Arbeitsmarkt hergeben soll, weiß niemand so recht, aber zusagen kann man ja erst mal. Tatsächlich sind vor Ort ganz andere Phänomene feststellbar: Die Stadt Krefeld hat z.B. seit über zehn Jahren erfolgreiche Frauenqualifizierungsmaßnahmen durchgeführt – mit traumhaften Übergangsquoten auf den ersten Arbeitsmarkt von über 85%. Doch heute melden sich ehemalige Teilnehmerinnen, die jahrelang in Lohn und Arbeit waren, und berichten, dass sie wieder auf der Straße stehen. Das Hauptproblem ist der Arbeitsmarkt, und nicht die mangelnde Qualifikation der Arbeitslosen.

3. Job-Center

Große Hoffnungen werden derzeit in die Einrichtung von Job-Centern als gemeinsame Anlaufstellen gesetzt. Nach der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe sollen sie Betreuung, Leistungsauszahlung und Vermittlung aus einer Hand gewährleisten. In Krefeld z. B. sollen demnächst sage und schreibe 600 Arbeitslose (von 15000 Arbeitslosen und ebenso vielen SozialhilfeempfängerInnen) in einer modellhaften Anlaufstelle von vier MitarbeiterInnen betreut werden. Auch hier lastet der finanzielle Erfolgsdruck auf den Akteuren. Und was, fragt man sich staunend, haben eigentlich die VermittlerInnen bei den Arbeitsämtern und die SachbearbeiterInnen bei den Sozialämtern in der Vergangenheit getan? Was ist aus Modellprojekten wie „Maatwerk“ geworden, die Arbeitslose durch individuelle soziale Betreuung und Förderung effektiver auf den Arbeitsmarkt bringen wollten? Warum

wurden von bundesweit über 200.000 ausgegebenen Gutscheinen an private Vermittlungsagenturen nur 16.000 erfolgreich eingelöst? Auch hier stellt sich wieder die Frage nach der Aufnahmekapazität des ersten Arbeitsmarktes. Es ist kaum zu erwarten, dass die bestehende Massenarbeitslosigkeit durch veränderte bürokratische Strukturen in der Bundesanstalt und in den Sozialämtern beseitigt werden kann – es sei denn durch eine „Bereinigung“ der Statistiken.

4. Mini-Jobs

Nunmehr werden insbesondere Frauen auf den Platz verwiesen, der ihnen in der Gesellschaft schon immer zustand: in die nicht existenzsichernden Mini-jobs, die das Vorhandensein eines „Ernährers“ voraussetzen, und in steuerlich subventionierte Dienstleistungen im Privathaushalt. Putzen, Waschen, Kinderbetreuen und Pflegen kann ja schließlich jede Frau. Gleichzeitig wurde die bisherige Begrenzung der wöchentlichen Stundenzahl aufgehoben, so dass gleichzeitig ein Lohndumping einherzugehen droht. Ein „Noch-Niedriger-Lohnsektor“ für Frauen. Auch der mittelfristig erhoffte Abbau der Schattenwirtschaft dürfte nicht eintreten, haben doch SchwarzarbeiterInnen nachvollziehbare Gründe, nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erscheinen: weil sie Sozialhilfeempfängerinnen sind, weil sie sich „illegal“ aufhalten oder weil sie bereits einen legalen Minijob haben, aber mehr Geld brauchen um leben zu können.

5. Zusammenlegung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe

Wie die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe in einem künftigen Arbeitslosengeld II konkret aussehen wird, ist aktuell noch nicht politisch entschieden. Fest steht schon heute, dass alle Erwerbsfähigen, also auch z.B. alleinerziehende Sozialhilfeempfängerinnen, künftig von der Bundesanstalt für Arbeit betreut werden sollen. Und dass das Arbeitslosengeld II nur unwesentlich über dem derzeitigen Sozialhilfesatz liegen wird. Gleichzeitig langt Vater Staat künftig kräftig bei den Freibeträgen von PartnerInnen und dem Vermögen von Arbeitslosen zu: Der vom Partnereinkommen absetzbare Mindestfreibetrag von bisher 602,92 Euro wird auf 482,33 Euro gekürzt, der Erwerbstätigenfreibetrag in Höhe von 150,73 Euro ganz gestrichen. Der Vermögensfreibetrag pro Person und Lebensalter sinkt von 520 Euro auf 200 Euro, der Höchstbetrag des Schonvermögens pro Person von 33.800 Euro auf 13.000 Euro. So werden ganze Familien und sog. „Bedarfsgemeinschaften“, also auch ledige Partnerschaften, in die Armut getrieben und die

eigenverantwortliche Altersvorsorge durch Vermögensbildung wird bestraft.

6. Verfügbarkeitskriterien

Die eigentliche Selektion der Frauen auf dem Arbeitsmarkt findet eher heimlich statt, nämlich über die Zumutbarkeit – sprich die räumliche und zeitliche Mobilität. Je anderthalb Stunden Wegezeiten zur Arbeit hin und zurück sind für Wiedereinsteigerinnen mit Familie und für Teilzeitarbeiterinnen wenig attraktiv oder nicht leistbar. Überhaupt Teilzeitarbeit: Hier steht das Angebot in keinem Verhältnis zur Nachfrage. Und mancher Arbeitgeber wird künftig weitere Teilzeitarbeitsplätze in Minijobs umwandeln. Die fehlende Betreuung für Kinder unter drei Jahren, im Schulalter und außerhalb der Kernöffnungszeiten der Kindergärten ist schon häufig thematisiert worden. Dabei erfordern gerade die klassischen Arbeitsfelder von Frauen außergewöhnliche Betreuungszeiten: im Handel, in der Gastronomie, in der Pflege und vielen anderen Dienstleistungsberufen. Eine Vereinbarung zwischen Arbeitsämtern und Stadtverwaltungen, wonach die Jugendämter im Falle einer Arbeitsaufnahme Kinderbetreuungsmöglichkeiten unbürokratisch zur Verfügung zu stellen haben, ist im „Gesetz für moderne Dienstleistungen“ nicht vorgesehen. Vielmehr ist aus der Praxis der Arbeitsämter bekannt, dass Frauen mit Kleinkindern zwei Tage vor Weihnachten zum Profiling ins Arbeitsamt bestellt werden oder eine Feststellungsmaßnahme für Wiedereinsteigerinnen ausgerechnet in die Osterferien gelegt wird. Bei den Beauftragten für Chancengleichheit der Arbeitsämter und bei den kommunalen Gleichstellungsstellen häufen sich die Beschwerden von Frauen, denen wegen fehlender Kinderbetreuung unterstellt wird, sie stünden dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung – mit dem unverhohlenen Ziel, sie aus dem Leistungsbezug zu entfernen. So wird in

der konkreten Umsetzung des Hartz-Konzeptes den Frauen ihre Rolle zugewiesen – als Zuständige für Familienarbeit, Zuverdienerin und stille Reserve des Arbeitsmarktes. Nur so lässt sich das vollmundige Versprechen der Hartz-Kommission erklären, die Arbeitslosenzahlen halbieren zu

ollen. All dies ist den politisch Verantwortlichen bekannt. Gewerkschaften und Frauenverbände, aber auch die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, haben immer wieder auf diese geschlechtsspezifischen Risiken hingewiesen. Ohne Erfolg.

Aufklärung tut Not

Die Arbeitnehmerinnen, die arbeitslosen Frauen, die Wiedereinsteigerinnen und die Sozialhilfeempfängerinnen dagegen ahnen in den seltensten Fällen, was auf sie zukommt. Aufklärung tut Not. Doch was soll den Frauen geraten werden? Keine Partnerschaften einzugehen? Keine Kinder mehr zu bekommen? Ein männliches Erwerbsarbeitsmodell, ganztags und ohne Familienpause, zu leben? Sich einen gut verdienenden Mann zu suchen, der möglichst im öffentlichen Dienst beschäftigt und unkündbar ist? Sich auf ein Leben auf Sozialhilfeniveau einzurichten und schwarz zu arbeiten? Ins europäische Ausland zu gehen, wo wenigstens die Kinderbetreuung sichergestellt ist? Während die Frauenpolitik noch nicht einmal einen Diskurs darüber führt, was das soziale und damit veränderbare Konstrukt am „Gender“ eigentlich ist, und welches Frauenleitbild künftig zu Grunde gelegt werden soll, haben die hohen Herren die Weichen bereits in ihrem Sinne gestellt.

Gender Mainstreaming ist eine Methode, mit der die langfristigen Folgen unterschiedlicher Lebenslagen von Frauen und Männern von vornherein mitgedacht werden sollen. Spätestens bei Hartz und Co. entlarvt sich diese Strategie als Rhetorik, Beruhigungsspiel und leeres Versprechen. Oder noch deutlicher: Die „Gesetze für moderne Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt“ erfüllen den Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung!

Frauenpolitische Stellungnahmen befinden sich unter:

www.frauenbeauftragte.de

www.frauenbueros-nrw.de

www.dgb.de

www.vamv.de

www.frauenrat.de

www.djb.de

Meine Damen, ich kann Ihnen die modernen Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt nur empfehlen.



Frauen in den Medien

Gender-Trouble in Szene gesetzt



Dunja Briese
Referentin für
Publizistik der
GAR NRW,
Filmwissen-
schaftlerin

Auf den ersten Blick scheinen selbstbewusste, emanzipierte Frauen in den Medien Konjunktur zu haben. Zweifellos, die Geschlechterrollen sind differenzierter geworden. Es gibt neue Entwürfe, weitere Terrains werden eingenommen. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass die alten Klischees hartnäckig weiter wirken.

Gender im TV

In seiner Studie über die Darstellung der Frau im Fernsehen formulierte Erich Küchenhoff 1975¹: „Männer handeln, Frauen kommen (auch) vor.“ Inzwischen ist diese trostlose Bilanz überholt: Frauen kommen vor! Vor allem der Kommissarinnen-Boom ist ein deutliches Zeichen dafür, das selbstbewusste Frauen ihren Platz im TV gefunden haben. Während sie im echten Kripo-Leben gerade mal 10% ausmachen, lösen sie in Film und Fernsehen bereits zwei von fünf Fällen: Tendenz steigend. 2002 wurde Ulrike Folkerts für die Darstellung der Hauptkommissarin Lena Odenthal mit dem „Bambi“ als beliebteste TV-Kommissarin ausgezeichnet. Bereits seit 1989 geht sie im „Tatort“ (ARD) – in Jeans und Lederjacke – tough und schnell zur Sache. Sie lässt sich die Butter nicht vom Brot nehmen, ihre zahlreichen männlichen Gegner werden mit Intuition, Argumenten oder mal einem Schlag ins Gesicht überführt.

Auch die aus den USA importierten Fantasy-Serien setzen Power-Frauen – mit dem Label stark und sexy – in Szene. So schickt Regisseur James Cameron in „Dark Angel“ (VOX), eine junge Frau ‚Max‘ ins Rennen, die als Produkt eines Gen-Experiments über außergewöhnliche Kräfte verfügt: Katzensgleich erklimmt sie Hochhäuser und setzt skrupellose Gangster außer Gefecht.

Doch das Selbstbewusstsein der ‚neuen Frauen‘ entpuppt sich auf den zweiten Blick oft als Fake. Während Ulrike Folkert ein gegen den Strich gebürstetes Rollenbild konsequent vertritt, werden viele ihre Kolleginnen regelmäßig zum Straucheln verdonnert, geraten in die Gewalt des Verfolgten und müssen – wie auch sonst – mit männlicher Hilfe gerettet werden. Auch die genetisch fabrizierte Max baut im Verlauf der Serie mächtig ab. Nachdem die Liebes-Falle zuschnappte, verliert sie an Durchset-

zungskraft und auch ihre übermenschlichen Kräfte lassen zu wünschen übrig. Auf Grund einer fehlerhaften Gen-Programmierung, wird sie immer wieder durch epileptische Anfälle außer Gefecht gesetzt. Auch der per Programm fabrizierte Körper reproduziert hier das Klischee der weiblichen Biologie – der überperfekte Body wird zur Fassade und birgt die Krankheit. Pathologie und unkontrollierte Emotionen, die klassischen Rollenmuster halten sich hartnäckig.

Kinder & Gender

Auch bei den Medien für Kinder hat die Gender-Revolution nicht stattgefunden, obwohl es viele vorbildliche Initiativen gibt. Für das Kinder- und Jugendkino der Internationalen Kurzfilmtage Oberhausen ist der Blick nach vorn Programm. Das gilt auch für Rollenentwürfe: „Mädchen treten vermehrt in verschiedenen Rollen und auch in Hauptrollen auf. Behauptung und Stärke, aber auch Verletzlichkeit, Wut und der Versuch sich zur Wehr zu setzen sind Thema. Auch das Rotkäppchen lässt sich nicht mehr vom Wolf auffressen. Die Mädchenrollen spiegeln natürlich, was gesellschaftlich in den jeweiligen Ländern los ist. Nach wie vor kommen Mädchen in einigen Ländern überhaupt nicht vor.“ So Hilke Doering, die Leiterin des Kinder- und Jugendkino der Internationalen Kurzfilmtage Oberhausen. Auch in TV und Kino werden Mädchen jenseits der gängigen Klischees in Szene gesetzt. Einige erfolgreiche Filme wie „Billy Elliot – I will dance“ machen Rollenzuschreibungen gar zum Thema. Doch nur den wenigsten solcher Autorenfilme gelingt es den Kinomarkt zu erobern. „Harry Potter und der Stein der Weisen“, mit über 12 Millionen Zuschauern der erfolgreichste Kinderfilm des letzten Jahres, setzt ‚Hermine‘ ebenfalls in Szene. Sie hat das Wissen der Welt wohl sortiert parat, doch wenn sie den männlichen Held und Abenteurer mit guten Wünschen in den Kampf ziehen lässt, treten die scheinbar unverwundlichen Stereotypen unverhohlen zu Tage. Das klingt dann so:

Hermine: „Du wirst das hinkriegen, Harry. Du bist ein großer Zauberer.“

Harry: „Nicht so wie du.“

Anmerkungen:

¹ Erich Küchenhoff (1975): Die Darstellung der Frau und die Behandlung von Frauenfragen im Fernsehen. Stuttgart.

Hermine: „Ich? Alles nur Bücher und Fleiß. Es gibt so viele bedeutendere Dinge: Freundschaft und Tapferkeit. Harry, bitte achte auf dich...“

Politische Berichterstattung

Noch ambivalenter fällt die Bilanz für die politische Berichterstattung aus. Zwar moderieren Sabine Christiansen, Maybrit Illner, Gabi Bauer und Sandra Maischberger inzwischen ihre eigenen Polit-Talkshows, doch sind sie dabei häufig Ausnahmererscheinung und Stichwortgeberin in der Männerrunde. Eine überwältigende Präsenz von männlichen Interviewpartnern gilt für den gesamten Nachrichtenbereich. Das „Global Media Monitoring Projekt“², eine internationale Untersuchung über das Bild der Frau in den Medien, weist die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in 70 Ländern für das Jahr 2000 aus. Die diesjährige Erhebung des Journalistinnenbundes³, bringt schlechte Nachrichten für die Genderlage der Print- und Onlinemedien in Deutschland. Frauen tauchten im Jahr 2003 als Macherinnen wie als Subjekte in der Presse deutlich weniger auf. Während 2002 noch 18,3 Prozent Frauen mit Namen und/oder Bild auf den vorderen Seiten der Tageszeitungen erschienen, betrug ihr Anteil am Stichtag 2003 nur 13,4 Prozent. Der Anteil an den Fotos beträgt 34%, über die Hälfte der weiblichen Fotos zeigen jedoch Gesichter ohne Namen oder Nacktaufnahmen. Den deutlichen Rückgang führt der Journalistinnenbund auf die dominierende Kriegsberichterstattung zurück. In Zeiten von Krieg und Krisen ist die männliche Dominanz in den Nachrichten und Politikprogrammen besonders frappierend. Die aktuellen Kommentare und Leitartikel reflektierten die US-Politik – Frauen kamen dabei so gut wie nicht zu Wort.

Frauen haben Namen

Zwei weitere Ministerinnen in der Bundesregierung konnten dazu beigetragen, dass Frauen in den Printmedien insgesamt häufiger vorkommen. Doch am Stichtag fiel diese positive Entwicklung nicht ins Gewicht. Staatsministerin Kerstin Müller (4 Nennungen) war die einzige deutsche Frau, die mit einer Stellungnahme zur Irak-Politik erwähnt wurde. Zu den namentlich genannten Politikerinnen gehörten außerdem die Bundesministerinnen Renate Schmidt, Ulla Schmidt und Brigitte Zypries. Die Bundesjustizministerin wurde gleich zweimal mit Foto in der NRZ und WAZ unter der Rubrik „Zitat“ platziert. Sie äußerte sich in der Bundestagsdebatte über die geplante Verschärfung des Sexualstrafrechts. Ihre Aussage „Natürlich wollen wir nicht das Knutschen eines 15-Jährigen mit der 13-Jährigen unter Strafe stellen“, fand Erwähnung.

Unter den 27 namentlich in den Zeitungen genannten Frauen nahmen Politikerinnen mit insgesamt 22 Nennungen den ersten Platz ein. Angela Merkel lag dabei mit 6 Nennungen an der Spitze. Auf der Ebene der Landespolitik fanden die Ministerinnen Bärbel Höhn (3x), Birgit Fischer (1x) und Heide Simonis (1x) Beachtung. Angela Merkel wurde im Kontext des schwarz-grünen Bündnisses in Köln insgesamt 3 mal erwähnt. Zum Ressort Wirtschaft bezogen Christine Scheel (1x) und Ursula Engelen-Kefer (1x) Stellung, während ihre Kollegen zum gleichen Themenkomplex mehrfach genannt wurden.

Gender machen

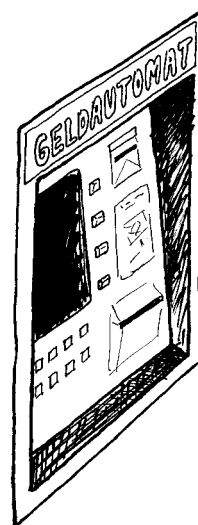
Dabei hat sich in den letzten Jahren hinter den Kulissen eine Menge getan: Der Frauenanteil in den Medien liegt in den alten Bundesländern bei 31%, in den neuen Bundesländern bei 39% – und ist damit so hoch wie noch nie. Auch der Anteil der Frauen in den Führungspositionen im öffentlich-rechtlichen Rundfunk ist seit Anfang der 90er Jahre von 2% auf immerhin 18% gestiegen. Nach 52 Jahren ist erstmals auch eine Frau an die Spitze einer ARD-Anstalt gerückt. Dagmar Reim ist neue Intendantin des Rundfunk Berlin Brandenburg (RBB). Das mehr Programmacherinnen automatisch auch für vielfältigere Frauenbilder sorgen, ist jedoch ein Trugschluss. „Das Gros der Journalistinnen arbeitet genauso, wie ihre männlichen Kollegen“, hat Jutta Keil vom Institut für Journalistik an der Universität Dortmund herausgefunden.⁴ Zeit- und Konkurrenzdruck führen dazu, dass immer wieder dieselben männlichen Experten zu Wort kommen und klassische Klischees bedient werden. Daher fordert der Journalistinnenbund ‚weiteren Wandel‘ und dazu auch die Verankerung des Gender-Training in der journalistischen Aus- und Fortbildung.

2 An dem „Global Monitoring Projekt“ (GMMP) beteiligen sich insgesamt 70 Länder. Stichtag der Erhebung war der 1. Februar 2000. Die nächste Erhebung ist 2005 geplant.

Der Journalistinnenbund koordinierte die Untersuchung in Deutschland. Weitere Informationen unter: www.journalistinnenbund.de

3 Zwischen den internationalen Aktionen des GMMP, wertet der Journalistinnenbund alljährlich, am jeweiligen Stichtag der Erhebung, die wichtigsten deutschen Tages- und Onlinezeitungen aus.

4 Susanne Keil (2000): Einsame Spitze? Frauen in Führungspositionen im öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Münster/Hamburg.



Immer Trouble mit den neuen Rollen.

Die Gleichstellungsstelle Wuppertal

Gender Mainstreaming auf der Agenda!



Roswitha Bocklage
(links)

Mitarbeiterin der
Gleichstellungs-
stelle Wuppertal

Sabine Fahrenkrog
(rechts)

Leiterin der
Gleichstellungs-
stelle Wuppertal

Von der Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung zum Gender Mainstreaming – so lautet die Aufgabe, die wir uns in der Stadtverwaltung Wuppertal stellen. Zahlreiche handfeste Ziele und Projekte zur Verwirklichung dieses Anliegens gehen von der Gleichstellungsstelle aus. Die fünf Mitarbeiterinnen vor Ort sind mit einer komplexen Aufgabenstellung konfrontiert – die verwaltungsintern nach innen, aber ebenso nach außen wirksam wird.

Ein kurzer Rückblick

Die Stadtverwaltung Wuppertal ist mit seinen 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ende 1993 in den Verwaltungsreformprozess eingestiegen. In Zuge dieses Reformprozesses wurde die Frauenförderung 1995 offiziell – per Ratsbeschluss – zu einer von sechs „Gemeinschaftsaufgaben“ erklärt. Damit war Wuppertal die erste Kommune in Deutschland, die Frauenförderung nicht mehr nur als Aufgabe der Gleichstellungsstelle, sondern als Aufgabe aller in der Verwaltung Beschäftigten definierte. Es hieß: „Die Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern soll zum Qualitätskennzeichen kommunalen Handelns werden.“

Im Rahmen des Reformprozesses wurden die Gemeinschaftsaufgaben weiterentwickelt und im Jahr 2000 zu „Grundorientierungen“ definiert. Frauenförderung war nunmehr eine von sechs Unternehmenszielen der Stadtverwaltung Wuppertal.

Um sowohl die „Gemeinschaftsaufgabe“ als auch die „Grundorientierung“ Frauenförderung verfolgen zu können, wurde eine Struktur entwickelt, die auf drei Ebenen wirkte. Die Planung gleichstellungsrelevanter Projekte und Maßnahmen wurde in den Geschäfts- und Managementprogrammen aufgenommen. Um eine Steuerung dieser Maßnahmen und Projekte zu gewährleisten, wurde ein Managementteam eingerichtet, das unter Federführung der Gleichstellungsstelle agiert und aus Vertreterinnen der Geschäftsbereiche und des Personalrates bestand.

Diese Projekte und Maßnahmen haben sich an zwei Zielen orientiert: Der Veränderung von Strukturen, damit Frauen und Männer in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind (interne Frauenförderung) und die Ausrichtung der

Dienstleistungen der Stadtverwaltung an den Bedürfnissen von Frauen und Männern (externe Frauenförderung).

Maßnahmen im Rahmen der „Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung“ zu realisieren war ein weiterer Schritt zum Gender Mainstreaming. Zurzeit wird der Reformprozess erneut fortgeschrieben. Nun wird die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und die Beseitigung der Benachteiligung von Frauen zur Zielvorgabe. Auf der Handlungsebene steht die Umsetzung des Gender Mainstreaming auf der Agenda. Dazu wird ein Konzept für die konkrete Umsetzung erarbeitet, das dem Ausschuss Frauenförderung und dem Rat der Stadt in Kürze zur Beschlussfassung vorgelegt wird. Aus der bisherigen Praxis können wir zahlreiche funktionierende Projekte und Maßnahmen vorstellen, die sich in das Konzept „Gender Mainstreaming“ integrieren lassen.

Interne Frauenförderung

Der Frauenförderplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung definiert folgende Ziele:

- Die vorhandenen Strukturen vor Ort sind so zu verändern, dass Frauen und Männer in allen Bereichen und Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.
- Frauen und Männer sollen die Möglichkeit erhalten, familiäre Aufgaben, wie die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, ohne berufliche Nachteile nachzugehen.

Durch die geschlechtsspezifische Aufbereitung der statistischen Daten der Beschäftigten ist eine Grundlage für die Gender-Analyse geschaffen. Konkrete Zielvereinbarungen in den Geschäftsbereichen, Stadtbetrieben und Ressorts zur Veränderung der Geschlechterparität und regelmäßige Berichte über den Stand von Projekten an den Ausschuss Frauenförderung und an den Rat flankieren die Zielvorgaben. Durch die seit Jahren angespannte Haushaltslage gehen Fortschritte jedoch nur in kleinen Schritten vorstatten. Dadurch, dass kaum noch externe Einstellungen vorgenommen werden können, ist die Erhöhung des Frauenanteils in leitenden

Positionen problematisch. Des Weiteren ergeben sich immer mehr Probleme bei der Wiedereingliederung von Berufsrückkehrer/-innen durch die fehlenden Personalkostenbudgets in den Ressort und Stadtbetrieben. Umfassende Maßnahmen sind nur in Einzelfällen umsetzbar, da auf Grund der vorläufigen Haushaltswirtschaft keine neuen Projekte begonnen werden können.

Jedoch: Die Gespräche, die in den Ressorts und Stadtbetrieben im Rahmen der Zielvereinbarungen zur Erhöhung der Frauenquote bzw. zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer geführt werden, wecken immer wieder – auch ungeahnte – Potenziale. Dabei werden Initiativen häufig durch die Kommunikation von „Best Practice-Beispielen“ aus den verschiedenen Bereichen der Verwaltung angestoßen. Die Gleichstellungsstelle agiert hier gemeinsam mit der Personalverwaltung als Impulsgeberin und Beraterin.

Externe Frauenförderung

Neben unterschiedlichen Maßnahmen im Schwerpunkt „Frau und Beruf“ und Projekten zur Mädchenarbeit, zum Thema „Gewalt gegen Frauen und Mädchen“ und für Lesben hat sich ein Thema seit einiger Zeit besonders herauskristallisiert. Das Thema „Frauen und Gesundheit“.

Vor dem Hintergrund, dass Frauen das Bedürfnis haben, in ihrer spezifischen Lebensrealität wahrgenommen zu werden, finden in diesem Jahr zum 8. Mal die FrauenGesundheitsTage in Wuppertal statt. Für die Durchführung ist ein Team von sechs Frauen verantwortlich, das aus Fachfrauen aus dem Gesundheitsbereich und zwei Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle besteht. Bei den Gesundheitstagen können sich die Besucherinnen einen Überblick über die vielfältigen Angebote für Frauen im Gesundheitsbereich in Wuppertal und über aktuelle gesundheitspolitische Debatten verschaffen. Workshops, Vorträge und Round-Tables informieren über Gesundheitsthemen und Fachfrauen geben Einblicke in spezifische Therapieformen. Alle Referentinnen stammen aus Wuppertal und integrieren frauenspezifische Sichtweisen in ihrer Arbeit. Aus der Beratungsarbeit mit Frauen ist uns bekannt, wie wichtig der persönliche Kontakt für die Inanspruchnahme von Angeboten ist, den die Besucherinnen der FrauenGesundheitsTage zwanglos herstellen können. Auch der Austausch mit anderen Frauen bietet wichtige Reflektionsmöglichkeiten. 150 bis 200 Frauen nehmen dieses Angebot alljährlich wahr.

Gleichzeitig fördern die FrauenGesundheitsTage die Vernetzung von Fachfrauen. Durch das Projekt FrauenGesundheitsTage hat der Kreis von Frauen,

die sich mit dem Thema „Frauen und Gesundheit“ konstruktiv auseinandersetzen, in Wuppertal stetig zugenommen.

Weiterhin zeigte sich, dass weitere Maßnahmen erforderlich sind um das Thema „Frauen und Gesundheit“ fortzuschreiben. Daher wurde 2002 über die Gesundheits- und Pflegekonferenz eine Arbeitsgruppe „Mädchen, Frauen und Gesundheit“ angestoßen, die sich im Mai erstmalig trifft. Hier sollen die „Protagonistinnen“ mit dem Schwerpunkt „Frauen-Gesundheit“ vernetzt werden.

Ansätze für die Weiterentwicklung der Arbeit liegen bereits vor: Die Ergebnisse von zwei Fachtagungen zu „Frauen und Aids“ und „Frauen, Mädchen und Behinderungen“ und eine Fachgruppe zum Thema „Ess-Störungen“ wurden aufgearbeitet. Die Ergebnisse sollen nun umgesetzt werden. Die Arbeitsgruppe wird durch die Koordinationsstelle „Frauen und Gesundheit“ des Landes NRW unterstützt.

Was braucht „Gender Mainstreaming“?

Gender Mainstreaming braucht:

- klare Verantwortlichkeiten in der Verwaltungsführung für die Durchsetzung des Themas
- eine zentrale Steuerung, die den Überblick über Maßnahmen und Projekte hat
- ein Berichtswesen, in dem Planung und Stand der Umsetzung dokumentiert werden
- statistisches Material, um geschlechtsspezifische Unterschiede zu ermitteln und zu verdeutlichen
- Fachwissen, was unter geschlechtsspezifischer Diskriminierung verstanden wird
- Projekte, an denen gelernt werden kann, wie geschlechtsspezifische Arbeit aussehen kann.

Und es braucht das Wissen, dass Gender Mainstreaming eine Strategie ist, um der Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern entgegenzuwirken, damit Geschlechtergerechtigkeit hergestellt wird. Diese Strategie dient nicht dazu, spezifische Angebote für Frauen abzuschaffen. Denn dann wären wir schon am Ziel.

Bericht zur Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe

Nach gut einem Jahr hat eine der beiden Arbeitsgruppen der Kommission zur Reform der Gemeindefinanzen ihren Abschlussbericht zur Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe (Alhi) und Sozialhilfe vorgelegt.

Die Kommission einigte sich auf ein Modell, dass beide Transfersysteme zu einem einheitlichen System zusammenführt. Damit sollen die bestehenden Ineffizienzen für die Gebietskörperschaften beseitigt werden, die wirksam sind, solange Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe in unterschiedliche Leistungen und Trägerschaften gespalten sind. Noch offen blieb, welcher Personenkreis die Leistungen in Zukunft beziehen soll. Ebenfalls noch ungeklärt ist, ob die Leistungs- und Finanzträgerschaft bei der Bundesanstalt für Arbeit im Auftrag des Bundes oder bei den Kommunen in Selbstverwaltung liegen soll.

Die Zukunft

Derzeit beziehen ca. 1,7 Mio. Menschen Arbeitslosenhilfe in Höhe von 8,6 Mill. € durch den Bund und weitere 1,3 Mio. erwerbsfähige SozialhilfeempfängerInnen erhalten ca. 6,3 Mill. € durch die Kommunen (insgesamt fast 15 Mill. €). Hinzu kommen 5,2 Mill. für Sozial- und Krankenversicherung, 6,2 Mill. für Eingliederung und 2,1 Mill. für Personal- und Verwaltungskosten. Die Arbeitsgruppe einigte sich auf insgesamt vier Vorschläge zum zukünftigen Leistungsbezug des Arbeitslosengeld II (ALG II).

- ❑ Im ersten Modell (Sozialhilfemodell) entspricht die neue Leistung (ALG II) der Sozialhilfe. Dadurch werden insgesamt 3,5 Mill. € eingespart.
- ❑ Das Modell 2 (Stufenmodell) addiert zu der Sozialhilfe befristet zwei Drittel der Differenz von Arbeitslosengeld und ALG II, jedoch max. 160 € für Alleinstehende bzw. 320 € für Paare sowie zusätzlich 60 € für jedes Kind. Dieser Zuschlag sinkt nach einem Jahr auf die Hälfte und entfällt nach zwei Jahren. Die Einsparung: 2,6 Mill. €.
- ❑ Das dritte Modell (Zuschlagsmodell) sieht zusätzlich einen allgemeinen Zuschlag von 10% des heutigen Regelsatz (ca. 29 €) für alle vor, die sich aktiv um eine Eingliederung bemühen. Dies entspricht 1,9 Mill. € Minderausgaben.
- ❑ Das von den Gewerkschaften eingebrachte aufwandsneutrale vierte Modell (erweitertes Zu-

schlagsmodell) setzt die Höhe der Ausgaben für ALG II so an wie die derzeitigen Ausgaben für Alhi und Sozialhilfe. Hier wird Zuschlag von 70% der Differenz von Arbeitslosengeld und ALG II gewährt. Der Zuschlag sinkt nach zwei Jahren auf die Hälfte und entfällt nach weiteren zwei Jahren. Das spart Kosten von 500 Mio. €

Die Annahme von Arbeit oder die Teilnahme an Eingliederungsmaßnahmen, soll über Anreize gefördert und über Sanktionen gefordert werden. Favorisiert wurde ein zweistufiges Verfahren. Wird ein Eingliederungsangebot abgelehnt, entfällt der befristete Zuschuss; die Leistungshöhe wird um 10% des Regelsatzes reduziert. Das gilt auch, wenn eine so genannte zumutbare Arbeit verweigert wird oder der Nachweis der Eigenbemühung eine Arbeit zu finden fehlt. Die Leistungen werden dann um 30% gekürzt. Für Erwachsene bis 25 Jahre gibt es keinen Rechtsanspruch.

2002 hat die Bundesanstalt für Arbeit (BA) jedem/r fünften Alhi-EmpfängerIn eine Eingliederungsmaßnahme mit einem Volumen von 4,2 Mill. € angeboten. Mit etwa 2,1 Mill. € stellten Kommunen, Bund, BA und EU in der aktiven Arbeitsmarktpolitik Mittel für jede/n sechsten arbeitslose/n SozialhilfeempfängerInnen bereit. Künftig werden für externe Direktvermittlung, Lohnkostenzuschüsse, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit bzw. ohne Mehraufwandsentschädigung und Qualifizierungsmaßnahmen von ca. 6,6 Mill. € bereitgestellt. Dadurch soll etwa jedem dritten LeistungsbezieherIn eine Eingliederungsmaßnahme angeboten werden.

Die künftige Leistungsträgerschaft sah die Mehrheit der Arbeitsgruppe bei der Bundesanstalt für Arbeit. Danach würde die Behörde in Nürnberg die neue Leistung zwar in eigenem Namen aber gegen Rechnung des Bundes erbringen, und sie würde Dritte beteiligen, z. B. die Kommunen bzw. deren Beschäftigungsgesellschaften in den Jobcentern. Dies würde die Kommunen um 10,4 Mill. € entlasten. (VW)

http://www.arbeitnehmerkammer.de/sozialpolitik/doku/1_politik/alhi_sohi_2003_04_17_abschluss.pdf

Die Gemeindefinanzreform muss jetzt gelingen

Bereits Anfang 2002 haben sich die Landtagsfraktion und der Landesverband mit der „Düsseldorfer Erklärung“ für eine Gemeindefinanzreform ausgesprochen, die neben der Einbeziehung der Freiberufler in die Gewerbesteuerpflicht auch die Verbreiterung der Bemessungsgrundlagen durch die vollständige Einbeziehung der Zinsen, Pachten und Leasingraten vorsieht. Dieser Vorschlag – der eine Senkung der Steuersätze ermöglichen würde – entlastet den Mittelstand, ist einfach und schnell umsetzbar und wird den Kommunen ein stetigeres Aufkommen als bisher auf dem Niveau des Steuerjahres 1998 sichern. Wir wollen keine Steuererhöhung, sondern eine gleichmäßigere und gerechtere Besteuerung aller Unternehmen. Dabei gehen wir davon aus, dass Belastungen für alle begrenzt, aber Mindestbelastungen für große Unternehmen durchgesetzt werden. Die Zusatzbelastung der Freiberufler – durch die dann neue Steuerpflicht in der Gewerbesteuer – wird über den Abzug bei der Einkommenssteuer weitgehend aufgehoben.

Kommunen unter Druck

Während die Landtagsfraktionen der CDU und der FDP immer noch dem BDI/VCI-Vorschlag anhängen – der die Gewerbesteuer abschaffen und durch Hebesätze auf die Einkommens- und Körperschaftsteuer ersetzen will – haben sich die kommunalen Spitzenverbände auf der Landes- und Bundesebene auf unser NRW-Modell geeinigt.

Die CDU-Oberbürgermeister in NRW haben sich auch deshalb scharf gegen die eigene Landtagsfraktion gewehrt, weil der BDI-Vorschlag die strukturschwachen Gemeinden mit hoher Arbeitslosigkeit stark benachteiligt und die Stadt-Umland-Problematik fördert.

Die aktuellen Meldungen aus der Reformkommission lassen vermuten, dass es nicht zu einem gemeinsamen Vorschlag kommen wird. In der Kommission setzten die Vertreter der Wirtschaft auf Zeit, während die Kommunen aus schierer Existenznot eine schnelle Lösung benötigen.

Die Auswertung der vierteljährlichen Kassenstatistik zeigt deutlich, dass bereits seit geraumer Zeit die Einnahmen die Ausgaben nicht mehr decken. Weil der Vermögensverkauf ausgereizt ist, werden die laufenden Ausgaben zunehmend über Kassenkredite finanziert. Zwangsläufig wurden die Sachinvestitionen seit 1992 halbiert, was den Zerfall der

kommunalen Infrastruktur beschleunigt und die Auftragslage der örtlichen Wirtschaft zusätzlich aushöhlt.

Damit die Reform zum Beginn des nächsten Jahres wirksam werden kann, muss die Berliner Koalition bis zur Sommerpause einen Gesetzentwurf vorlegen. Dieser Zeitplan muss eingehalten werden, denn jeder weitere Verzug setzt die Kommunen weiter unter Druck, am Ende irgendeiner ‚Lösung‘ zustimmen zu müssen.

Bundeskanzler Gerhard Schröder hat sich in seiner März-Rede gegen eine Abschaffung der Gewerbesteuer gewandt und sich für eine modernisierte Gewerbesteuer ausgesprochen. Gleichzeitig verspricht Wirtschaftsminister Wolfgang Clement den Unternehmen, dass die gewinnunabhängigen Zinsen, Pachten und Leasingraten nicht mehr in die Bemessung der Gewerbesteuer einfließen sollen. Eine derartige Gewerbesteuer ist allerdings noch konjunkturabhängiger und kann den Kommunen keinen stetigen Zuwachs an Einnahmen gewährleisten. Durch die enge Koppelung an den Gewinn würde die Gewerbesteuer von einer Objektsteuer zur Subjektsteuer – und damit zu einer verfassungswidrigen Art der zweiten Einkommensteuer. Langfristig droht dann eine Abschaffung durch die Gerichte.

Die Landesdelegiertenkonferenz im Mai war deshalb gut beraten, nochmals deutlich zu unterstreichen, dass die Kommunen die Gemeindefinanzreform jetzt brauchen. Vom Gewinn unabhängige Parameter wie Zinsen, Pachten und Leasingraten müssen vollständig in die Bemessungsgrundlagen einbezogen werden.

Weiterhin sollte die Prüfung, ob die Erhöhung der Gewerbesteuerumlage gerecht war, jetzt erfolgen und die Erhöhung notfalls sofort zurückgenommen werden. Nicht zuletzt gehört die gewerbesteuerliche Organschaft abgeschafft, durch die sich große Unternehmen von der Gewerbesteuerzahlung befreien.

Weil es fünf vor zwölf ist muss der Arbeitsauftrag für die nordrhein-westfälische Landesgruppe und für die gesamte Bundestagsfraktion eindeutig und im Konsens erfolgen.

Ewald Groth (MdL)

*Kommunal- und Sportpolitischer Sprecher der
GRÜNEN Landtagsfraktion*

Regionalverband Ruhr: Durchbruch für die Kommunen

Seit Anfang der 90er Jahre arbeiten die Grünen im Ruhrgebiet an der Stärkung ihrer Region. Die Gründe: Zwischen Ruhr und Emscher hat die sozialdemokratische Periode besonders tiefe Spuren hinterlassen: Das Kirchturmsdenken und die markante Subventionsmentalität der politischen Klasse paarte sich mit scharfen interkommunalen Konkurrenzen. Dieses innovationsfeindliche Milieu hatte auch mit politischen Veränderungen der regionalen Verfasstheit zu tun, die von der SPD nach ihrer Regierungsübernahme 1966 eingeleitet wurde: Der Siedlungsverband Ruhrkohlenbezirk (SVR), die regionale Klammer dieser polyzentrischen Städtelandschaft, wurde entmachtet und durch den bedeutungslosen Kommunalverband Ruhr ersetzt. Die Planungskompetenz ging an die drei Bezirksregierungen Arnsberg, Münster und Düsseldorf.

Regionaler Wandel

Die träge Ideenlosigkeit der Mehrheitspartei und die Lähmung der regionalen Handlungsfähigkeit wurde in den 80er Jahren zum offenen Problem, weil die Fähigkeit des Landes zurückging, den Stillstand im Revier von Düsseldorf durch immer neue teure Projekte zu überspielen. In dieser Zeit wurde auch ein politisch-kultureller Wandel deutlich: In den 90er Jahren begann ein Generationswechsel in den Kommunalverwaltungen, die Grünen wurden eine innovative Kraft in den Räten. Wie auch die CDU, begriffen sie die regionale Dimension der Ruhrgebietsproblematik. Sie organisierten sich als Bezirksverband und warben in der Grünen Partei und im Ruhrgebiet für die Lösung der regionalen Frage. 1996 beschloss der Landesparteirat die Schaffung einer Region Ruhrgebiet, und seitdem ist die Lösung der Ruhrgebietsfrage Bestandteil Grüner Landtagswahlprogramme.

Mit dem Umbruch der politischen Mehrheiten – nicht nur im Ruhrgebiet – im Jahre 1999 zeigte diese Entwicklung Wirkung. Die Forderung der Grünen, aber auch der CDU nach einer neuen regionalen Verfasstheit stieß auf wachsende Resonanz, und es entstand ein breites bürgerliches Bündnis, von Unternehmern über Künstler und Hochschullehrer bis zu den Medien des Ruhrgebiets. Unter diesem Druck waren auch die Grünen Vorstöße im Landtag, die bisher ins Leere gelaufen waren, erstmals erfolgreich.

Der Durchbruch

Mit dem rot-grünen Gesetzentwurf vom 11.2.03, der die Weiterentwicklung des Kommunalverband Ruhrgebiet zum Regionalverband Ruhr (RVR) vorsieht, kommt diese Entwicklung in ihre heiße Phase. Der neue RVR wird ein echter regionaler Akteur: Er soll Masterpläne erarbeiten, Träger regional bedeutsamer Projekte werden, die Grünflächen-sicherung übernehmen und regionale Wirtschafts- und Tourismusförderung sowie Regionalmarketing betreiben. Der neue Verband wird eine schlanke Organisation, deren Verbandsversammlung die politischen Verhältnisse der Räte widerspiegelt, erhalten. Er kann Aufgaben an eigene Gesellschaften übertragen und finanziert sich über Verbandsumlagen.

Das bis dahin Erreichte wird im Ruhrgebiet als rot-grüner Erfolg breit begrüßt und erregt auch Interesse in anderen Landesteilen. An einer Stelle gibt es jedoch scharfen Dissens: Wie die bisherige Kombination von Dreiteilung und Fernsteuerung bei der Regionalplanung im Revier beendet werden soll, ist umstritten. Die Grünen schlugen einen Gebietsentwicklungsplan Ruhr vor, der Landesplanungsminister Horstmann (SPD), wollte die Regionalplanung für ganz NRW kommunalisieren. Der Stand der Verhandlungen, an denen die Grünen Ministerien teilnahmen, ist im Gesetzentwurf fixiert: Die Städte in NRW sollen gemeinschaftlich regionale Flächennutzungspläne aufstellen können, die den GEP ersetzen. Wie das passieren kann, und wie vor allem die Ziele der Landesplanung durchgesetzt werden, ist noch unklar. Das soll eine Verordnung regeln, die noch verhandelt werden muss, und die zeitgleich mit dem Ruhrgebietsgesetz in Kraft tritt. Am 28. Mai tragen Kritiker und Befürworter ihre Argumente in einer großen Anhörung im Landtag vor. Es wäre fatal, wenn die Reform – an der Grüne seit fast zehn Jahre arbeiten, und die mit ihrem Namen eng verbunden ist – an einer Teilfrage scheitert. Deswegen besteht hohes Interesse an einem Kompromiss.

*Prof. Dr. Thomas Rommelspacher (MdL)
Städtebau- und wohnungspolitischer Sprecher
der GRÜNEN Landtagsfraktion*

Regionalverband Ruhr: Innovationen bleiben auf der Strecke

Seit Jahren arbeiten GRÜNE daran, dass die regionalplanerische Dreiteilung des Ruhrgebietes aufgehoben wird. Schon vor dem sogenannten 2. Verwaltungsmodernisierungsgesetz NRW wurden von den GRÜNEN Landschaftsverbandsfraktionen dazu Vorschläge unterbreitet. Ziel war es damals, aus den zwei Landschaftsverbänden drei zu machen: Einen davon sollte das Ruhrgebiet stellen. Die Bezirksplanungsräte in den fünf Regierungspräsidien sollten als überflüssige staatliche Mittelebene aufgelöst werden, deren Kompetenzen sollten auf die drei Kommunalverbände übergehen. Es ist daher erfreulich, dass die GRÜNE Landtagsfraktion nun eine planerische Einheit des Ruhrgebietes durch die Reform des Kommunalverbandes Ruhr (KVR) herstellen will und dazu einen Gesetzentwurf für einen gestärkten Regionalverband Ruhr (RVR) erarbeitet hat.

Fachliche Bedenken

Jedoch soll dazu unter anderem ein neues Planungsinstrument, der „Regionale Flächennutzungsplan“ (RFP), durch einen §10a, in das Landesplanungsgesetz eingeführt werden. Der neue RFP soll im Gegensatz zu den bereits heute möglichen interkommunalen Flächennutzungsplänen auch die Gebietsentwicklungspläne (GEP) ersetzen. Dieser Ersatz hat fachlich erhebliche negative Folgen und wird auch den Einfluss von GRÜNEN auf die Planung schmälern oder eliminieren. Die Gründe:

Gerade in den großen Verdichtungsräumen NRWs und der Metropolregion Ruhrgebiet wäre der RFP ein sehr ungeeignetes Instrument. Während beim GEP ein Maßstab von 1:50.000 gewählt werden kann, wird für einen kommunalen Flächennutzungsplan (FNP) in der Regel ein Maßstab von 1:5.000 gewählt. Aus einem solchen FNP als erster Ebene der Bauleitplanung wären verbindliche parzellenscharfe B-Pläne (2. Ebene der Bauleitplanung) zu entwickeln. Die sich ergebende ungeheure Dichte von gleichzeitig regionalplanerischen und bauleitplanerischen Festlegungen würde das Verfahren verkomplizieren!

Durch den Zusammenschluss von Kommunen im Regionalen Flächennutzungsplan würde der durch die Gebietsentwicklungspläne erzielte regionale Interessenausgleich verloren gehen und die Konkurrenz zwischen ländlichem Raum und Verdichtungs-bereich verschärft. Die Leitvorstellung des Bundes-

Raumordnungsgesetzes „gleichwertige Lebensverhältnisse in allen Teilräumen herzustellen“ würde aus dem Blick geraten. Belange des Natur- und Freiraumschutzes und einer nachhaltigen Siedlungsentwicklung könnten nur noch unzureichend berücksichtigt werden.

Nach dem Entwurf soll ein regionaler Flächennutzungsplan von der Landesebene nur noch genehmigt werden. Es könnte also nur geprüft werden, ob die Rechtsvorschriften eingehalten werden, eine Abwägung über die Inhalte und Ziele fände nicht mehr statt. Die Folge: Zuerst werden mittels der regionalen Flächennutzungspläne die Kommunen nach dem Prinzip „Gibst Du mir, geb ich Dir“ viele Gewerbegebiete durchsetzen, Freiräume „anknabbern“ und auflösen. Später wird die vorübergehend gewonnene „Freiheit“ durch harte Vorgaben der Landesplanung wieder ausgehebelt. Der LEP wird dicker, die Bürokratie steigt, Austausch und Einfluss finden zunehmend nur noch zwischen Land und hauptamtlichen Bürgermeistern statt.

GRÜNE Beteiligung unsicher

Selbst wenn sich über die fachlichen Bedenken innerhalb der Landtagsfraktion hinweggesetzt würde, bliebe die Frage nach GRÜNER Beteiligung in solchen Versammlungen vor dem Hintergrund der Bestimmungen in der GO NW. Eine kreisfreie Stadt und verschiedene kreisangehörige Gemeinden könnten beispielsweise mehrheitlich beschließen, dass sie einen gemeinsamen RFP aufstellen. Wie allerdings dann die GRÜNE Repräsentanz aus den einzelnen kreisangehörigen Gemeinden in den Gremien eines solchen Planungsverbandes nach § 205 BauGB sichergestellt werden soll, ohne das Gremium zu groß zu machen, bleibt schleierhaft. Als Resultat wäre ein weiterer Rückschlag für GRÜNE KommunalpolitikerInnen, wahrscheinlich, ähnlich wie bei der Besetzung vieler Aufsichtsgremien innerhalb einer Gemeinde, die nach d' Hondt besetzt werden.

Horst Becker

*Vorsitzender der GRÜNEN im Regionalrat Köln
und Sprecher des Bezirksverbandes Mittelrhein*

Generationengerechte Finanzierung von Beamtenpensionen

Ob es unter Wirtschaftlichkeitsaspekten vertretbar ist BeamtInnen weiterhin im öffentlichen Dienst zu beschäftigen wird bereits lange diskutiert. Daran schließt sich meist die Frage an, ob das Modell des Angestellten nicht die zeitgemäßere Form des Beschäftigungsverhältnisses ist. Bei dieser Diskussion stehen insbesondere die Personalkosten der jeweiligen Beschäftigtengruppen, und hier insbesondere die Versorgungslasten, die durch die Beamtenpensionen ausgelöst werden, im Mittelpunkt. Doch für dieses Problem gibt es eine Lösung, die in Remscheid bereits umgesetzt wird.

Beamte oder Angestellte

Die Arbeitgeberpersonalkosten für die Angestellten setzen sich aus dem Bruttolohn und den Sozialversicherungsbeiträgen (Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung, zur Krankenversicherung, zur Pflegeversicherung, zur Arbeitslosenversicherung sowie der Zusatzversorgungsumlage und der darauf zu entrichtenden Pauschalsteuer) zusammen. Dem gegenüber stehen bei den Beamtinnen und Beamten zunächst die Bruttobesoldung sowie die Kosten für die Beihilfe (dem Pendant des Arbeitgeberanteils zur Krankenversicherung). Ein auf dieser Grundlage durchgeführter Vergleich hat jedoch einen Haken. Die Altersrente für die ehemaligen Angestellten wird von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) getragen, die ehemaligen Beamtinnen und Beamten erhalten ihre Pension aus dem lfd. Haushalt des jeweiligen Dienstherrn, d. h. die Beamtinnen und Beamten belasten den Haushalt auch nach der Pensionierung. Wenn, wie nahezu überall üblich, für die notwendigen Pensionszahlungen keine Rücklagen gebildet werden, handelt es sich dabei um eine versteckte Verschuldung gegenüber nachfolgenden Generationen, die Pensionen zahlen müssen, ohne von der Arbeitsleistung der Beamtinnen und Beamten zu profitieren.

Das Remscheider Modell

Zur Lösung dieses Problems – und um einen korrekten Vergleich zwischen den Arbeitgeberkosten der Angestellten und denen der Beamtinnen und Beamten durchführen zu können – beauftragte der Verwaltungsausschuss der Stadt Remscheid die Verwaltung, ein nachhaltiges und möglichst sicheres Modell der Kapitaldeckung zukünftiger Beamtenpen-

sionen für junge Beamtinnen und Beamte zu entwickeln. Mit einer Versicherungsfachfrau der Verbraucherberatung NRW und einem Versicherungsmakler untersuchten wir daher verschiedene Optionen. Dabei stellte sich schnell heraus, dass der Abschluss von Kapitallebensversicherungsverträgen für eine Rücklagenbildung am besten geeignet ist. Durch entsprechende Gruppenverträge wird der Verwaltungsaufwand minimiert, die Finanzierung durch feste Beiträge schafft Transparenz, die – wenn auch niedrige Garantieverzinsung – schafft eine gewisse Sicherheit für die Zukunft und ein vorzeitiger Zugriff auf das Kapital ist nur schwer möglich, da das angesammelte Kapital aus dem Haushalt ausgelagert ist.

Um die Kalkulation der Versicherungsprämie zu ermöglichen, haben wir u. a. folgende Rahmenbedingungen definiert:

- Die Versicherung beginnt ab dem 01. Januar 2000. Es werden alle Beamtinnen und Beamte (Feuerwehr sowie gehobener und mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst) versichert, die nach 1969 geboren sind. Die daraus resultierende lange Ansparphase (mind. 30 bis 35 Jahre) ermöglicht bezahlbare Prämien.
- Für die jeweilige Besoldungsgruppe wurde ein Versorgungsniveau definiert, was nach der Ansparphase von den Versicherungen gegenüber der Stadt übernommen werden soll. Dies liegt für den gehobenen Dienst momentan im Durchschnitt bei rd. 3.000 € (entspricht damaligen 75 % von A 14) und für den mittleren Dienst und die Feuerwehr bei rd. 2.200 € (entspricht 75 % von A 9S + Z).

So überweist die Versicherung nach Eintritt des Versicherungsfalles (Pensionierung) eine lebenslange Geldzahlung an die Stadt, aus der die Stadt wiederum die Pension an die Beamtin bzw. den Beamten leistet. Damit ist das Verschuldungsproblem beseitigt und die Finanzierung der zukünftigen Beamtenpension aus Steuermitteln wird nach 30 Jahren sukzessive verschwinden. Es darf nicht verschwiegen werden, dass der Haushalt der Stadt Remscheid dabei zunächst für einen langen Zeitraum zusätzlich belastet wird, denn die Prämie muss zusätzlich zu den heute anfallenden Pensionszahlungen aufgebracht werden. Im Haushaltsjahr 2003 macht die Versicherungsprämie rd. 260.000 € aus, gegenüber

rd. 9 Mill. € an direkten Pensionszahlungen. Je nachdem, wie viele Beamtinnen und Beamte zukünftig ausgebildet und eingestellt werden, wird die Prämie auf ca. 1.5 bis 2,5 Mill. € anwachsen, während die direkten Pensionszahlungen drastisch sinken. Damit werden die nachfolgenden Generationen finanziell stark entlastet (Generationengerechtigkeit) und es wird ein in sich geschlossenes nachhaltiges Modell der Finanzierung der Beamtenpensionen aufgebaut.

Auf der Grundlage dieses seit dem 01.01.2000 in Remscheid realisierten Modells kann nun auch ein realistischer Vergleich der Arbeitgeberkosten zwischen Angestellten und BeamtInnen durchgeführt werden. Der Vergleich zeigt, dass die Stadt Remscheid 240.328 € für die Alterssicherung (Arbeitgeberanteil Rentenversicherung, Zusatzversorgung sowie entsprechende Pauschalsteuer, alles ohne Dynamisierung) eines männlichen Angestellten aufwendet. Für einen Beamten hingegen fallen 178.815 € als Versicherungsprämie an. Wenn die gesamten Sozialversicherungskosten betrachtet werden, dann vergrößert sich der Vorteil zu Gunsten der Beamtinnen und Beamten. Die gesamten Arbeitgeberkosten zur Sozialversicherung betragen

für einen verheirateten Angestellten mit zwei Kindern bei einer unterstellten 35jährigen Berufstätigkeit 408.667 €. Während die Stadt für einen Beamten in vergleichbarer Position lediglich 294.165 € an Versicherungsprämie sowie den Aufwand für die Beihilfen bezahlt. Für Arbeitgeber irrelevant, aber grundsätzlich von Bedeutung ist, dass der/die Angestellte über den Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung ebenfalls noch einmal Beiträge in der genannten Höhe bezahlt.

Aus meiner Sicht zeigt sich daher, dass das System der Kapitaldeckung dem sog. Umlageverfahren deutlich überlegen ist. Die Stadt Remscheid hat daher die Ausbildung und Übernahme der Beamtinnen und Beamten entsprechend ausgeweitet. Und auch die Landtagsfraktion reagierte: Per Beschluss vom 11.03.2003 wird gefordert, dass Rückstellungen für die Alterssicherung – mind. für neueingestellte Beamtinnen und Beamten – bei der Haushaltsaufstellung bzw. der Aufstellung der Budgets des Landes zwingend vorzuschreiben sind.

Frank vom Scheidt

Leiter des Personalamtes der Stadt Remscheid

E-mail: vscheidt@str.de

personalia

PERSONALIA

Judith Hasselmann: Vernetzung fängt im Kopf an

Direkt nach Karneval und pünktlich zum Internationalen Frauentag hat Judith Hasselmann ihre Arbeit als Frauenreferentin in der Grünen Landtagsfraktion aufgenommen. Zuvor war sie als Medienarbeiterin tätig und ist dann in den Themenkomplex Aus- und Weiterbildung, Berufsorientierung, Mädchen- und Frauenförderung und geschlechterdifferenzierter Zugang zu Neuen Medien eingestiegen. Egal, wo es sie beruflich hin verschlagen hat: Networking war stets ihre Sache. Welches Medium dabei auch immer genutzt wird, die Vernetzung fängt stets im Kopf an. Das ist auch der Leitgedanke ihrer neuen Tätigkeit im Landtag. Unter diesem Motto möchte sie alle LeserInnen herzlich dazu einladen, sich einzumischen und Hinweise zu geben.

Den Start im Landtag hat sie dank hilfreicher KollegInnen unbeschadet überstanden. Die Flut von Informationen und neuen Gesichtern ist nun bewältigt, langsam gelingt das Freischwimmen und die Suche nach Gestaltungsmöglichkeiten setzt ein. Ein Crashkurs besonderer Art war die Zusammenstel-

lung und Redaktion des neuen Frauennewsletter, mit dem sie sich in kürzester Zeit auch frauenpolitisch auf den neuesten Stand brachte. Der Frauennewsletter steht zum Download auf der Homepage www.gruene.landtag.nrw.de bereit und kann angefordert werden.

Wenn Judith Hasselmann drei frauenpolitische Wünsche frei hätte, dann würde...

- Herr Bush sofort durch Vanessa Redgrave ersetzt
- Herr Schröder, Herr Clement und Herr Hartz zusammen auf eine Insel zu den Missfits geschickt
- ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft installiert.

Wir wiederum wünschen ihr, in jeder Hinsicht, gutes Gelingen.



Judith Hasselmann
*Frauenreferentin
der GRÜNEN
Landtagsfraktion*

Tromsö am Polarkreis: Kultur auf Eis

In Köln geht zurzeit die Furcht um, es könne eine kulturelle Eiszeit anbrechen. Viele sehen schwarz für die kulturelle Ausstrahlung der Stadt. Doch da, wo wirklich Eis und Dunkelheit herrschen, nämlich nördlich des Polarkreises in der kleinen norwegischen Stadt Tromsö „on top of the world“ sorgt die Kultur dafür, dass die Menschen die klirrende Kälte vergessen.

Kultur wärmt die Seele

Zwei Monate im Jahr gibt es in Nordnorwegen kein Tageslicht – nur der Schnee leuchtet blau und kalt. Doch wenn die Bewohner von Tromsö nach ihrer Befindlichkeit gefragt werden, ist von Depressionen keine Rede. Ihr Geheimnis? Die Kultur wärmt in Tromsö die Seelen. In der dunklen Zeit funkeln die Festivals: das internationale Filmfestival im Kinopalast, das „Nordlicht-Musik-Festival“ mit klassischer und ethnischer Musik im Kulturhaus und die miternächtlichen Jam-Sessions auf der „MS Nordlys“, einem Schiff, das normalerweise auf der Hurtigroute bis nach Spitzbergen fährt. Mit Kultur werden Studenten, Geschäftsleute, Berufstätige und Künstler in die Universitätsstadt im Norden Europas gelockt. Neuerdings kommen vermehrt auch Touristen, die sich nicht nur mit Hundeschlittenfahrten und Eisangeln die Zeit vertreiben wollen. Und mit dem Thema Kultur wurden sogar die letzten Wahlen entschieden – was nicht verwundert, wenn man sieht, wie beispielhaft die Kultur im täglichen Leben der Stadt und der Gesellschaft verankert ist. Eindrucksvoll werden hier die Bereiche Jugend, Schule und Kultur zusammengeführt – mit dem Ergebnis, dass die Menschen dieser kargen, ursprünglichen Landschaft mit Kultur aufwachsen und von Kindheit an lernen, Kultur zu schaffen und zu genießen. „Kultur“ hat hier nichts Elitäres, nichts „Bildungsbürgerliches“, sondern ist selbstverständlicher Teil der Persönlichkeitsentwicklung. So wie jedes norwegische Kind einen gut gefüllten Rucksack bekommt, um für die Streifzüge in der Natur gewappnet zu sein, gibt es die Philosophie des „cultural backpack“.

Kultur für alle

Bereits im Kindergartenalter wird jedem Kind der Zugang zu kulturellen Aktivitäten und Ausdrucksformen eröffnet. Es folgen kompakte „Kulturwo-

chen“ an allen Grundschulen. Hier erschließen sich die Kinder unter Anleitung von professionellen Künstlern unterschiedliche Bereiche – wie Musik, Theater, bildende Kunst – und entwickeln dabei ihre kreativen Fähigkeiten und Vorlieben. Da greift die pädagogische Erkenntnis „in der Kunst gibt es keine Versager“. Das Selbstbewusstsein eines Kindes wird enorm gestärkt, wenn zum Beispiel am Ende einer solchen Woche Skulpturen geschaffen, Maltechniken erlernt oder Instrumente zum Klingen gebracht werden.

Diese kulturellen Erlebnisse und Erfahrungen werden anschließend vertieft, und dazu bietet Tromsö auch die geeigneten Orte. In der staatlichen Musikschule bekommen die Kinder für fünfzehn Euro Monatsbeitrag professionellen Unterricht. Daneben gibt es die für alle offene „Kulturschule“ und das Jugendkulturzentrum „Time Out“ mit einem breitgefächerten Angebot vom Ballett bis hin zum Zirkus. Gemeinsam ist diesen Einrichtungen ein hohes Maß an Professionalität und Qualität.

Und wer sorgt für diese hochkarätige Ausbildung auf breiter Ebene? Die Personen und Institutionen, die ein großes Interesse an einer stetig wachsenden Zahl von aufgeschlossenen, kunstbegeisterten und kritischen Besuchern haben – die vielen freien Künstler wie auch die Theater, die Museen und das Sinfonie-Orchester von Tromsö. Die Stadt leistet sich lediglich 23 Musiker, das „working orchestra“. Einmal im Monat findet ein großes Konzert statt. Dazu wird diese Crew durch Vertrags-Musiker aus dem ganzen Land auf 65 Musiker aufgestockt. Darüber hinaus arbeitet das Kernorchester kontinuierlich für die Stadt: es teilt sich in Gruppen von unterschiedlicher Größe auf, geht im Trio oder Quartett in Gefängnisse, Krankenhäuser, Altersheime – und vor allem in die Schulen und Jugendzentren. Die professionellen Orchestermittglieder, aber auch freie Musiker und Künstler der Stadt erarbeiten mit Kindern und Jugendlichen alle Stilrichtungen – klassische Musik, Jazz und neuere Musik-Formen. Dabei werden andere Sparten wie Tanz, Theater, Kunst oder Literatur einbezogen. Dies führt beim jungen Publikum zu einer großen Aufgeschlossenheit der Klänge auch für improvisierte und experimentelle Musik. Die Kinder öffnen sich von Anfang an, auch für komplexe, anspruchsvolle und innovative Kunstformen.

Modell für die Kulturhauptstadt?

Auch wenn diese Erfahrungen nicht ‚eins zu eins‘ auf Kölner Verhältnisse zu übertragen sind, sollte die Stadt sich von diesem Modell inspirieren lassen. Natürlich gibt es in Köln viele erfolgreiche Ansätze. Orchester-Musiker gehen in die Schulen, um Konzerte vorzubereiten, die Städtischen Bühnen beschäftigen einen (früher vier!) Opern- und Theaterpädagogen, die Stadt unterhält einen ausgezeichneten zentralen Museumsdienst. Darüber hinaus gibt es hervorragende freie Kunst- und Musikschulen und weitere kulturelle Initiativen für Kinder und Jugendliche. Doch anders als in Norwegen sind fast alle darauf angewiesen, dass einzelne engagierte Lehrer und motivierte Eltern auf sie zukommen.

Eine Stadt, die Kulturhauptstadt Europas werden will, sollte die Vision haben, eine breit angelegte, anspruchsvolle kulturelle Aufbau-Arbeit zu leisten, mit der alle Kinder und Jugendlichen in allen Stadtteilen und Schulformen erreicht werden. Das könnte ein zukunftsträchtiges Aufgabenfeld für die freien

Künstler und Musiker dieser Stadt wie auch für die Akteure der städtisch subventionierten Institutionen sein.

Ein solch kontinuierlicher kultureller Austausch führt zu einer engen Verbindung der Künstler mit der Stadt und ihren Menschen, zu einem starken persönlichen Engagement und zu einer gemeinsamen kulturellen Identität.

Wie in Tromsø: da können auch Schneesturm und Minustemperaturen die Kinder und Erwachsenen nicht daran hindern, auf dem Platz vorm Kulturhaus auszuharren um sich zur Eröffnung des Nordlicht-Musik-Festivals von den Sphärenklängen verzaubern zu lassen – die junge Musiker, in dicke Ski-Anzüge ver mummt, ihren nur notdürftig mit Plastikplanen geschützten Instrumenten entlocken. Fackeln werden entzündet, Schauspieler bewegen sich im Schnee, schaffen Traumbilder – und auf einmal ist es gar nicht mehr so kalt...

*Angela Spizig
Bürgermeisterin und Kulturpolitikerin
der GRÜNEN in Köln*

service/info

SERVICE/INFO

Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt

Sexuelle Belästigung ist eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen.

Das Land NRW hat Ende letzten Jahres einen Erlass zum Schutz vor sexueller Belästigung im Bereich der Landesverwaltung veröffentlicht, der auch als Dienstvereinbarung für die kommunalen Beschäftigten Weg weisend sein sollte.

Neu ist, dass künftig das Empfinden der Betroffenen, am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden zu sein im Vordergrund steht und nicht der Auslegungstreit darüber, ob ein bestimmtes Verhalten als sexuelle Belästigung zu werten sei. Auch muss nicht etwa das Opfer, sondern die Person, von der die Belästigung ausgeht, die Konsequenzen wie Umsetzung oder Versetzung tragen. Der Erlass benennt beispielhaft Handlungen, die als sexuelle Belästigung empfunden werden, wie Äußerungen mit sexuellen Anspielungen, zeigen pornographischer Abbildungen, unerwünschte körperliche Berührungen, Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung oder Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen. Außerdem wird das Verfahren bei Beschwerden geregelt. Die Betroffe-

nen können sich mit ihrer Beschwerde an verschiedene Stellen ihrer Wahl wie Dienstvorgesetzte, Gleichstellungsbeauftragte oder Personalvertretungen wenden. Innerhalb von vier Wochen soll darüber entschieden werden.

Auch sollten Vorgesetzte und Personalverantwortliche ihre Führungsaufgabe dahingehend verstehen, dass sie ein Arbeitsklima schaffen, in dem sexuelle Belästigung keinen Platz findet. Mit vorbeugenden Maßnahmen sollen die Verantwortlichen in den Dienststellen bereits im Vorfeld die Weichen so stellen, dass es nicht zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kommt. Dazu dienen beispielsweise Fortbildungen und Informationen für alle Beschäftigten sowie eine eindeutige Haltung gegen sexuelle Belästigung. (IS)

Auf unserer Homepage findet ihr den Erlass des Landes NRW, darüber hinaus eine entsprechende Dienstvereinbarung der Stadt Saarbrücken zum selben Thema unter: www.gar-nrw.de/frauen.

Umfrage des Deutschen Städtetages: Gender Mainstreaming in den Kommunen

Der Deutsche Städtetag (DST) ist als erster und bisher einziger kommunaler Spitzenverband mit gutem Beispiel vorangegangen: Er setzt die Strategie des Gender Mainstreaming (GM) in der eigenen Organisation um.

Wie Gender wirkt

Den Anstoß dazu hatte der Ausschuss für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten gegeben, der dieses Thema zunächst in einer Fachtagung zusammen mit dem Personal- und Organisationsausschuss aufarbeitete und dann in den Hauptausschuss brachte. „Mit Gender Mainstreaming wollen wir einen geschlechtergerechten Blickwinkel in die Facharbeit einführen und die Qualität kommunalpolitischer Arbeit erhöhen“, so der Hauptgeschäftsführer Stefan Articus im Juni 2002. In der praktischen Umsetzung werden nunmehr Gender-Beauftragte (weiblichen oder männlichen Geschlechts) in alle DST-Fachausschüsse den geschlechtergerechten Blickwinkel in Vorlagen und Diskussionen einbringen. Rückkopplungsmöglichkeiten für die FachdezenternInnen, die gleichzeitig Genderbeauftragte sind, bestehen zum Frauenausschuss, wo jede/r Genderbeauftragte eine „Patin“ hat, die ein bestimmtes Fachgebiet aus frauenpolitischer Sicht beleuchten kann.

Die Praxis

Anfang dieses Jahres wandte sich der Städtetag mit einer Fragebogenaktion an seine 348 Mitgliedsstädte: Best-Practise-Beispiele aus den Kommunen sollten in Erfahrung gebracht und in einer Broschüre vorgestellt werden. Immerhin 81 Städte haben geantwortet, die alle mit der Strategie des Gender Mainstreaming vertraut waren. Etwa die Hälfte gaben an, GM auch in der Stadtverwaltung umzusetzen. Hierbei wurden die Fachgebiete Stadtplanung, Jugendarbeit und Verkehrspolitik genannt.

14 Kommunen berücksichtigen die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern in Fachausschüssen. Und sechs Kommunen sind bisher dem Beispiel des Städtetages gefolgt und haben Genderbeauftragte in den Fachausschüssen benannt. Fortbildungen und Gender-Trainings gibt es immerhin in 23 Mitgliedsstädten.

Doch es gibt auch Widerstände: In 13 Kommunen wurden Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen schlicht abgestritten, 8 mal wurde moniert, dass es sich bei GM nur um ein Lippenbekenntnis handele, aber kein echtes Interesse an der Umsetzung bestehe. Die größte Hürde besteht offensichtlich in der Politik: 19-mal wurde mangelnde Geschlechtersensibilität bei den Politiker/innen festgestellt.

GM ist auch noch nicht überall als Top-Down-Prozess und Gemeinschaftsaufgabe richtig verstanden worden: 16 Städte gaben freimütig an, dass die Umsetzung der Strategie auf die Gleichstellungsstelle abgeschoben wird. Für 67 Kommunen hat die Frauenbeauftragte die Beantwortung des Fragebogens übernommen, nur in 14 Fällen antworteten andere Organisationseinheiten der Verwaltung.

Noch viel zu tun

Und spätestens wenn es ans Eingemachte, an finanzielle Ressourcen geht, weist die Geschlechterbrille blinde Flecken auf: Gender Budgeting ist in den Kommunen (noch) fast gänzlich unbekannt, und auch der Finanzausschuss des Städtetages hat sich als einziger Fachausschuss geweigert, eine/n Genderbeauftragte/n zu benennen. Ein Zufall? Da bleibt nur das Prinzip Hoffnung, dass es sich bei GM um einen längerfristig angelegten, nachhaltigen Prozess handelt.

Christine Weinbörner

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Krefeld

Eine ausführliche Stellungnahme des geschäftsführenden Präsidialmitgliedes des deutschen Städtetages Dr. Stefan Articus „Erfolgreich an die Spitze!?! - Männer und Frauen in Führungspositionen von Politik und Organisationen“ befindet sich im Web unter: www.gemeinsam-an-die-spitze.de

Eine umfangreiche Auswahl von Texten, Veröffentlichungen und Broschüren zum Thema Gender Mainstreaming gibt es unter: <http://www.gleichberechtigung-goes-online.de>

Der Gewalt Paroli bieten: Das Gewaltschutzgesetz

In Städten und Gemeinden kann von grüner Seite viel für die Umsetzung des Anfang vergangenen Jahres in Kraft getretenen Gewaltschutzgesetzes getan werden. Besonders gut kann in den Polizeiausschüssen und in den Gleichstellungs- bzw. Frauenausschüssen agiert werden. Sofern dies noch nicht geschehen ist, sollte dort – von den Opferschutzbeauftragten der Polizei oder vom Polizeipräsidenten persönlich – ein Bericht über die Entwicklung seit Anfang 2002 eingefordert werden. Aber auch Mitgliedern in Jugendhilfeausschüssen steht es gut zu Gesicht, eine Anfrage zu stellen. Dabei sollten die Wohnungswegweisungszahlen des vergangenen Quartals, Halbjahres oder Jahres abgefragt und mit dem Hinweis verknüpft werden, dass auch eine Betreuung für die Kinder der zumeist betroffenen Frauen angeboten werden sollte. Anfragen zu den Erfahrungen mit dem Gewaltschutzgesetz, sollten präzise „Vorher-Nachher“-Vergleiche anfordern. Auch die Umsetzung der landesweiten Dienstanweisung, dass Körperverletzungsdelikte von Amts wegen durch die BeamtInnen zur Anzeige zu bringen sind, sollten abgefragt werden.

Erfahrungsaustausch

In Köln hatte die Ratsfraktion im Januar zu einem Fachgespräch eingeladen und dort alle an der Gewaltschutzarbeit Beteiligten zu einem Erfahrungsaustausch zusammengebracht. In Mettmann haben sich die Gleichstellungsbeauftragten aller kreisangehörigen Kommunen und des Kreises gemeinsam mit der Opferschutzbeauftragten der Polizei beraten, welche Schlüsse aus den Erfahrungen zu ziehen sind. Ebenfalls dort sind die Gleichstellungsbeauftragten auch bei den Schulungen der PolizeibeamtInnen vor Ort beteiligt worden. Gerade die Schulungen der StreifenbeamtInnen sind ein wesentlicher Ansatzpunkt, um vom Ansatz „Pack schlägt sich, Pack verträgt sich“ umzuschwenken zu dem klar opferorientierten Motto „Wer schlägt, der geht“. Daher ist eine enge Zusammenarbeit mit den zuständigen Behördenleitern und den Opferschutzbeauftragten unerlässlich.

Information

Viele Gemeinden und auch Polizeibehörden haben bereits Broschüren aufgelegt, die Gewaltopfern nach einer Wohnungswegweisung des Täters überreicht werden, damit diese über die gesetzliche Situation und kommunale AnsprechpartnerInnen informiert sind. Dabei sollten bündnisgrüne VertreterInnen darauf achten, dass mindestens Übersichtsfaltblätter auch in den Sprachen der MigrantInnen erstellt werden.

An runden Tischen, die vielerorts zum Thema „Häusliche Gewalt“ von Polizei, Justiz, Verwaltung, Frauenhausmitarbeiterinnen und Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet wurden, sollten daher auch schwerfällige Verwaltungsabläufe, die eine schnelle und effiziente Opferarbeit verhindern, thematisiert und angegangen werden.

Das rot-grüne Gewaltschutzgesetz wurde Ende 2001 verabschiedet und trat am 1. Januar 2002 in Kraft. Wesentliche Neuerung ist die Möglichkeit der Wohnungswegweisung und des Rückkehrverbotes für jede Form von gewalttätigen MitbewohnerInnen – egal ob verheiratet, gleichgeschlechtlich, nur bekannt. Es gilt: Wer schlägt, der geht!

Das dem gleichnamigen österreichischen Gesetz nachgebildete Bundesgesetz wurde in Nordrhein-Westfalen unter anderem durch § 34 a Polizeigesetz umgesetzt, so dass Polizistinnen und Polizisten vor Ort nun auch sofort konkret handeln können. So bleiben den betroffenen Frauen (und Männern) nach einer Polizeiverfügung zehn Tage Zeit, in denen Sie bei Gericht die Wegweisung der Täter von längerer Dauer (bis zu sechs Monaten) und von größerer Reichweite beantragen können. Denn neben der Wohnung brauchen die Betroffenen auch Schutz an anderen Orten, die sie täglich aufsuchen, wie dem Kindergarten der Kinder oder dem eigenen Arbeitsplatz.

Juliane Hilbricht

Rechtsanwältin in Solingen
Kontakt: Kanzlei@Hilbricht.de

Allgemeines Verwaltungsrecht



„Dienstaufsichtsbeschwerden sind nicht nur form- und fristlos, sondern meist auch fruchtlos.“ Wer erwartet derart glasklar poetische Erkenntnis in einem Werk mit dem sperrigen Namen „Allgemeines Verwaltungsrecht“?

Hofmann und Gerke, die beide an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung des Landes NRW lehren, ist Erstaunliches gelungen: die komplexen und staubtrockenen Sachverhalte des Verwaltungsrechts wurden für Jedermann, also verständlich und vergleichsweise locker aufbereitet. Insbesondere die zahlreichen Fallbeispiele bringen richtiges Leben in abstrakte Rechtsgebiete.

Aus 19 Kapiteln besteht das Nachschlagewerk und Lehrbuch. Es beginnt mit dem Aufbau und der Organisation der öffentlichen Verwaltung und beschäftigt sich anschließend umfassend mit den rechtlichen Aspekten des Verwaltungshandelns einschließlich der Rechte des Bürgers. Auch die neuen Möglichkeiten der Informationsbeschaffung bei Verwaltungen, die durch das Informationsfreiheitsgesetz entstanden, wurden hier aufgenommen. Daneben können rechtliche Einzelfragen nachschlagen

werden. Etwa: Wie wird eine Frist berechnet? Wie lege ich Widerspruch ein? Was sind öffentliche Sachen? Wann haftet der Staat? Was unterscheidet ein Gesetz von einer Rechtsverordnung und einer Satzung? Wie läuft ein Widerspruchsverfahren? Was ist ein öffentlich-rechtlicher Vertrag? Was ist Zuständigkeit?

Das Buch ist ein heißer Tipp für Querulanten und Besserwisser. Ein gutes Nachschlagewerk für jeden, der häufig mit der Parallelwelt Verwaltung konfrontiert ist, in der es gelegentlich wundersame Wörter von holder Schönheit zu entdecken gibt. Etwa die „evidenzunabhängige Nichtigkeit“ oder Verwaltungsakte mit „drittbelastender Doppelwirkung“.

(IS)

*Harald Hofmann, Jürgen Gerke
Allgemeines Verwaltungsrecht mit
Bescheidtechnik, Verwaltungsvollstreckung
und Rechtsschutz
8. neubearbeitete Auflage,
Stuttgart, Kohlhammer, 2002,
522 Seiten, Paperback, 32 €
ISBN: 3-555-01269-X*

Geschlechterdemokratie wagen



Mit dem Slogan „Demokratie wagen“ verbanden sich einst die Blütenträume der sozialen Bewegungen, aus denen später das Prinzip ‚Geschlechterdemokratie‘ entstanden ist. Dieses Prinzip hat die Frauenfrage um strategische und politische Elemente erweitert. Dabei wird darauf gesetzt, dass sich Frauen und Männer gemeinsam für eine geschlechtergerechte Gesellschaft einsetzen. Inzwischen haben zahlreiche Institutionen dieses Konzept zum Leitbild erklärt oder stellen es zur Diskussion. Die Debatte lebt: damit neue Gesprächsansätze und Bündnispartner für nach wie vor ungelöste Gleichstellungsprobleme gefunden werden und damit die Wandlung der Gesellschaft vorangetrieben wird. Schließlich ist das aktuelle Interesse auch darauf zurückzuführen, dass die Europäische Union die nationalen Akteure mit dem Programm ‚Gender Mainstreaming‘ unter Reflexions- und Handlungsdruck gebracht hat.

Das Buch verbindet theoretische Überlegungen zum Konzept der Geschlechterdemokratie mit Erfahrungen aus der Praxis. Die insgesamt vierundzwanzig Autoren streifen die Themenfelder Ge-

schlechterdemokratie als Vision, Geschlechterdemokratie in der Praxis von Organisationen, Gender Mainstreaming: von der Frauen- zur Genderpolitik, Geschlechterdemokratie als kommunikativer Prozess und Geschlechterdemokratie der Zukunft. Der abschließende Beitrag ist der im Jahr 2000 verstorbenen Vordenkerin in der Geschlechterdemokratie Gunda Werner gewidmet. Alle AutorInnen vertreten unterschiedliche Positionen und sind sich doch in einem Punkt einig: Es ist jetzt an der Zeit Geschlechterdemokratie zu wagen!

Hier wird ein praxisbezogener Einblick in den geschlechterdemokratischen Alltag von verschiedenen Organisationen gegeben, Umsetzungsstrategien aus Politik und Verwaltung in Deutschland sowie aus anderen Ländern werden anschaulich gemacht.

(DB)

*Geschlechterdemokratie wagen
Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.)
Ulrike Helmer Verlag, Königstein/Taunus,
2003, 296 Seiten, Paperback, 15 €
ISBN: 3-89741-113-X*

Geschlecht und Rolle im Web

In einem Beitrag der taz vom 9.05.03 hat Susanne Baer, Professorin für öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität in Berlin ihre Sicht auf das „geschlechtsneutrale“ Recht dargestellt. Nachzulesen sind ihre Positionen unter www.rewi.hu-berlin.de/jura/l/bs/bae/. Kernbegriff und Erkenntniswerkzeug der Baerschen Rechtsbetrachtung und des fortgeschrittenen feministischen Diskurses ist das „Gender Mainstreaming“. Dieses Reizwort für konservative Männer, aber nicht zu selten auch für ebensolche Frauen, hat es in sich. Wobei zumindest ein Defizit eingestanden werden sollte: Ernsthaft hat sich wohl niemand um eine adäquate deutsche Übersetzung bemüht. So haftet diesem sperrigen englischen Idiom immer noch etwas Elitäres an.

Frau Baer ist auch mit der wissenschaftlichen Begleitung der Implementierung von Gender Mainstreaming innerhalb der Bundesregierung beauftragt. Diese Bemühungen der Bundesregierung können nachvollzogen werden unter einer eigenen Adresse: www.gender-mainstreaming.net. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Zugehörigkeit zum weiblichen oder männlichen Geschlecht noch immer eine der prägendsten und bedeutsamsten gesellschaftlichen Unterscheidungen ist, denen die politischen Gestaltungsbereiche mithin Rechnung tragen müssen.

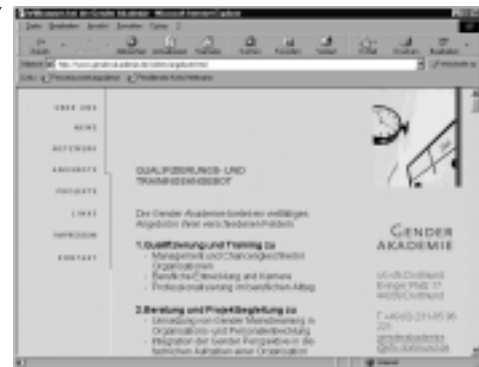
Seit Rot-Grün im Bund das Sagen hat, wird der Ansatz des Gender Mainstreaming in den politischen Einheiten forciert. Und entsprechend viele Quellen gibt es inzwischen im Web. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat den Ansatz etwa im Programm „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ (www.bmbf.de/249_1420.html) konkretisiert. Zielmarken sind beispielsweise eine 50 % Internetbeteiligung von Frauen und ein 40 % Frauenanteil an IT-Berufsausbildungen und Erstsemestern in der Informatik, wovon die reale Entwicklung noch weit entfernt ist. Im Bereich der Wirtschaft besteht ebenfalls noch umfassender Nachholbedarf.

Viele internationale Organisationen bekennen sich inzwischen zum Gender Mainstreaming, darunter etliche UN-Unterorganisationen wie die UNDP (www.undp.org/gender/capacity/Infopacks_TOC.htm) und selbst die Weltbank hat einen eigenen Bereich mit der Problematik eingerichtet (www.worldbank.org/gender/overview/ssp/

home.htm). Dort können englische Grundsatzpapiere über die Einbeziehung in die Strategie der Weltbank Entwicklung in englischer Sprache abgerufen werden.

In NRW ist das Thema auf der vom MUNLV eingerichteten Frauenseite der Landesagenda (www.frauenundagenda21.nrw.de/) präsent. Hier kann auch ein Gutachten (www.frauenundagenda21.nrw.de/gender-mainstreaming/expertise.pdf) abgerufen werden, das einen Überblick über den Stand der Entwicklung gibt. Ebenso nützlich das umfangreiche Link-Verzeichnis zum Thema, etwa zu den belgischen Seiten von www.amazone.be oder die

der Gender-Akademie in Dortmund (www.genderakademie.de) mit ihren spezifischen Beratungsleistungen. Auf grünen Infoseiten findet sich bei der Heinrich-Böll-Stiftung (www.boell.de) das Thema als „Geschlechterdemokratie“ mit nützlichem Hintergrundwissen verankert. Die Landtagsfraktion NRW hat Gender Mainstreaming schon vor drei Jahren umfassend aufgegriffen und bietet unter www.gruene.landtag.nrw.de/archiv/2001/info01/0103-Gender.htm eine 2,6 MB große pdf-Datei an, in der die zentrale Veranstaltung mit allen Referaten dokumentiert ist. Zuletzt sei auf eine Arbeitshilfe als praktische Unterstützung bei der Umsetzung des Gender mainstreaming hingewiesen, die die GIB-NRW unter gib.nrw.de/esf-foerderung/gender_mainstreaming.html bereitstellt.



Hans-Jürgen Serwe

Kommunalpolitischer Kongress der Grünen

Europa!

Und die

Kommunen?

EU-Förderprogramme für die Kommunen
Zukunft der Daseinsvorsorge
Europa und die kommunale Selbstverwaltung

Samstag, 5. Juli 03
10.00 - 17.00 Uhr
Liederhalle
Stuttgart
Berliner Platz 1-3



Die Grünen | Europäische Freie Allianz
im Europäischen Parlament
Heide Rühle MdEP

Information: www.heide-ruehle.de
Anmeldung: landesverband@ba-wue.gruene.de